

Il Sole

24 ORE

LE GUIDE

il **Lavoro** **DOPO** **IL COVID-19**

**LE REGOLE
SUGLI
AMMORTIZZATORI
SOCIALI**

**LA GESTIONE
DEL RAPPORTO
DI LAVORO**

**IL BLOCCO
DEI LICENZIAMENTI**



I LIBRI DEL SOLE 24 ORE

Pubblicazione settimanale con Il Sole 24 ORE
€ 2,50 (I Libri del Sole 24 ORE € 0,50 + Il Sole 24 ORE € 2,00)

NON VENDIBILE SEPARATAMENTE

Solo ed esclusivamente per gli abbonati
in vendita separata dal quotidiano a € 0,50

VISIT...

LANZAROTE
Caliente.COM

Il Sole **24 ORE**

Direttore responsabile
Fabio Tamburini

**Progetto
e coordinamento
editoriale**

Maria Carla De Cesari,
Matteo Prioschi

Hanno collaborato
Mauro Pizzini

Testi di questo numero

Gianni Bocchieri, Aldo Bottini, Giuseppe Bulgarelli d'Elci, Enzo De Fusco Luca Failla, Giampiero Falasca, Barbara Massara, Antonello Orlando, Daniele Piva, Paola Salazar, Cristian Valsiglio, Angelo Zambelli

I Libri del Sole 24 ORE
Settimanale N. 20/2020
– Luglio 2020
Registrazione Tribunale di
Milano n. 33 del 22-01-2007
Direttore responsabile:
Fabio Tamburini
Proprietario ed Editore:
Il Sole 24 ORE S.p.A.
Sede legale, redazione
e direzione: Via Monte Rosa n.
91, 20149 Milano
Da vendersi in abbinamento
al quotidiano «Il Sole 24 ORE».
Solo ed esclusivamente per gli
abbonati, in vendita separata
dal quotidiano a 0,50€

CHIUSO IN REDAZIONE
IL 1° LUGLIO 2020

© Riproduzione riservata
Copyright Il Sole 24 Ore Spa

L'offerta del Gruppo 24ORE

Smart24 Lavoro

La piattaforma digitale che rende più facile l'attività professionale, mettendo a disposizione le notizie e gli approfondimenti del Gruppo 24 ORE, la contrattazione collettiva, le sintesi operative, riferimenti di legge, prassi e giurisprudenza, fogli di calcolo, il gestionale Ateco.

smart24lavoro.com



Guida pratica lavoro flessibile

La Guida Pratica Lavoro Flessibile analizza il contratto a tempo determinato, il lavoro intermittente, la somministrazione, le collaborazioni e le prestazioni occasionali, senza dimenticare i lavoratori digitali.

**In tutte le librerie professionali oppure
su offerte.ilsole24ore.com/
lavoroflessibile**



L'impresa che verrà

L'esperienza della pandemia Covid-19 deve insegnare ad adottare strutture di impresa e modelli organizzativi flessibili e resilienti, in grado di adattarli all'emergenza e non di subirla. Una strategia che, se ben messa a terra, estenderà il suo scudo di protezione contro le prossime, inevitabili epidemie che dovremo fronteggiare.

**In edicola a soli 9.90 euro oppure su of-
ferte.ilsole24ore.com/impresacheverrà**



Situazione straordinaria con regole eccezionali

di **Matteo Prioschi**

L'emergenza coronavirus sta determinando effetti differenziati sul mondo del lavoro, quasi agli antipodi.

Da una parte molte imprese hanno ridotto l'attività o addirittura hanno chiuso, con la conseguente perdita di posti di lavoro o la prospettiva che ciò avvenga su larga scala nel prossimo futuro. Da qui la necessità di "giocare in difesa", con la messa in campo di ammortizzatori sociali ad hoc, al fine di cercare di ridurre l'emorragia, nella speranza di una ripresa più rapida e meno traumatica possibile. Interventi che sono stati accompagnati da un eccezionale divieto di licenziamento per ragioni economiche che, seppur temporaneo, ha un solo precedente nella storia del Paese.

La necessità di continuare a produrre, dove e quando possibile, ma garantendo ai lavoratori le migliori condizioni a tutela della loro salute, ha dato un'accelerazione impressionante al lavoro da remoto. In pochi giorni centinaia di migliaia di persone hanno iniziato a lavorare da casa invece che in azienda. Non è lo smart working (que-

sto prevede alternanza di attività in sede e fuori) che comunque si stava affermando da qualche anno, ma una forzatura estrema che ha messo in discussione paradigmi e abitudini consolidate.

Le condizioni eccezionali verificatesi nei mesi scorsi, e in parte esistenti tuttora, hanno fatto emergere l'esigenza ma anche la già esistente capacità del mondo del lavoro di garantire flessibilità nelle regole e nelle modalità di esecuzione della prestazione. Sempre in questi mesi, però, sono continuate ad arrivare, questa volta in ambito giurisprudenziale, indicazioni che avvicinano il lavoro autonomo a quello dipendente (il riferimento è alle pronunce sui ciclofattorini), mentre quest'ultimo, con lo smart working, si contamina con il primo.

Nelle pagine che seguono descriviamo questo cambiamento, fornendo al contempo delle chiavi di lettura e degli strumenti, guardandolo attraverso le lenti delle regole in continua evoluzione (aggiornate al 1° luglio) e degli adempimenti che aziende e professionisti addetti ai lavori devono rispettare e applicare ogni giorno.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

1	LA FLESSIBILITÀ Smart working, orari, ferie, stipendio, tempo determinato	<i>pagina 5</i>
2	COLLABORAZIONI Norme e sentenze riducono la distanza dalla subordinazione	<i>pagina 21</i>
3	SALUTE E SICUREZZA L'emergenza Covid-19 e la responsabilità dell'azienda	<i>pagina 27</i>
4	WELFARE E AGEVOLAZIONI Premi e panieri di servizi alla prova del coronavirus	<i>pagina 35</i>
5	CONTROLLI A DISTANZA Non sempre serve l'accordo o l'autorizzazione	<i>pagina 45</i>
6	AMMORTIZZATORI SOCIALI Diciotto settimane extra oltre agli strumenti ordinari	<i>pagina 49</i>
7	LICENZIAMENTI Dal blocco temporaneo alle tutele crescenti	<i>pagina 57</i>
8	BONUS ASSUNZIONI Il quadro delle agevolazioni disponibili per i datori di lavoro	<i>pagina 71</i>

01

LA FLESSIBILITÀ

SMART WORKING

Per l'emergenza, lavoro agile senza consenso scritto

di **Giuseppe Bulgarini d'Elci**

Si stima che prima dell'emergenza sanitaria causata dall'epidemia di Covid-19 lo smart working coinvolgesse una platea di circa mezzo milione di lavoratori, mentre oggi, a seguito della pandemia, il numero si attesti su 8 milioni di persone direttamente coinvolte da una forma di lavoro da remoto (il dato è fornito dalla Fondazione Di Vittorio, think thank della Cgil). A questo esito hanno contribuito le disposizioni del Governo italiano, che fin dai primi decreti emergenziali ha espresso

la raccomandazione di utilizzare lo smart working come strumento di distanziamento sociale per tutte quelle attività professionali che non richiedano la presenza sul posto di lavoro.

Procedura semplificata

Fino al termine dell'emergenza sanitaria, lo smart working può essere attivato senza il consenso scritto delle parti, mentre l'informativa scritta sui rischi generali e quelli specifici associati alla prestazione in modalità agile può essere consegnata in via telemati-

Formazione garantita

La legge 81/2017 prevede che al lavoratore in smart working possa essere riconosciuto il «diritto alla formazione permanente», ma il diritto alla formazione può essere declinato anche come un dovere per il lavoratore agile di partecipare ai corsi teorici (webinar, formazione a distanza) e alle esercitazioni pratiche organizzati dall'impresa e disciplinati in un apposito accordo aziendale

Obbligatorie 11 ore continuative di riposo

La regolamentazione dei tempi di lavoro nei giorni di smart working non può prescindere dal rispetto dei limiti legali (su tutti: 11 ore continuative di riposo) e dal diritto alla disconnessione, che può essere realizzato, ad esempio, mediante disattivazione dal server o attivazione di un "alert" dopo un certo orario. Quanto alla dotazione degli strumenti digitali, non poche imprese hanno previsto il divieto dei dispositivi personali per l'adempimento della prestazione e l'uso responsabile dell'account di posta (per esempio, messaggi brevi) e dei canali digitali.

Per la sicurezza rischi generali e specifici da evidenziare

Il datore che abilita il dipendente allo smart working è tenuto a consegnargli (copia va resa anche al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza) un documento in cui sono esposti i rischi generali e specifici associati alla prestazione in modalità agile. Tra le informazioni essenziali, quelle sul corretto utilizzo degli strumenti elettronici e digitali e sulle caratteristiche dei luoghi (anche all'aperto) dove poter rendere la prestazione. La copertura Inail si estende alle giornate di smart working e ricomprende il tragitto da casa al luogo prescelto per la prestazione in modalità agile (a condizione che vi sia una relazione plausibile con la mansione e che la destinazione risponda a criteri di ragionevolezza). Peraltro, l'articolo 22 della legge 81/2017 pone in capo allo smart worker un dovere di cooperazione, che suggerisce alle imprese di individuare una serie di azioni positive cui il lavoratore in modalità agile è tenuto

ca, utilizzando l'apposita documentazione presente sul sito dell'Inail.

Queste semplificazioni non eliminano, ma semmai rendono più attuale, la necessità che i lavoratori in smart working siano resi edotti sul rispetto delle norme e dei principi fissati nella legge 81/2017, la cui applicazione sul piano operativo può essere assicurata attraverso i regolamenti interni e gli accordi aziendali, come le best practice di questi ultimi anni (confermate dai più recenti esempi della fase pandemica) hanno dimostrato.

È fondamentale definire le regole di ingaggio, avendo ben chiaro che l'elemento qualificante dello smart working risiede nello svolgimento della prestazione senza quei vincoli di tempo (l'orario di lavoro) e di luogo (la fabbrica, l'ufficio) che costituiscono un tratto, invece, essenziale del tradizionale lavoro subordinato.

I parametri di valutazione

Lo smart working ha un senso, come la stessa legge 81/2017 suggerisce, se si collega a fasi di lavoro o a obiettivi, la cui realizzazione costituisce il parametro principale per valutare l'adempimento della prestazione e intervenire con eventuali correttivi. Ciò non esclude il ricorso ad altre forme di controllo, che possono realizzarsi chiedendo ai lavoratori di presentare un piano delle attività che essi eseguiranno nei giorni di smart working, così come di un report sugli obiettivi realizzati al termine di ciascun ciclo di riferimento (settimanale, mensile) o, ancora, di compilare un questionario aziendale con le prestazioni svolte o da svolgere durante il lavoro fuori sede.

Nella stessa direzione si muovono le previsioni che, in un'ottica di coordinamento della prestazione in modalità agile con le attività in azienda, impongono al lavoratore "smart" di partecipare a meeting di staff in modalità virtuale (Zoom, Teams, GoToMeeting, Hangouts eccetera) o di essere reperibile via mail e smartphone in determinate fasce orarie.

Calendario variabile

Anche se in questa fase pandemica

non è richiesto l'accordo scritto, risulta essenziale la precisazione di tempi e modalità attraverso i quali si sviluppa la prestazione di lavoro agile. Tra queste regole, spicca la previsione in base alla quale il calendario dei giorni di smart working può essere variato dal datore in presenza di sopravvenute esigenze aziendali. Allo stesso modo, può risultare opportuno, in una funzione di protezione dei dati aziendali da intrusioni informatiche, prevedere il divieto della prestazione all'interno di locali pubblici o di altri spazi con connessione wi-fi ad accesso libero e non protetto.

Il nodo degli straordinari

La disponibilità in termini orari non è un criterio attraverso il quale misurare la prestazione in modalità agile. Non è così scontato, tuttavia, che lo svolgimento dello smart working escluda il pagamento dello straordinario. L'articolo 18 della legge 81/2017 si limita a stabilire che la prestazione sia resa «senza precisare vincoli di orario» nel perimetro dei limiti massimi fissati dalla legge e dal contratto collettivo. Il tenore della norma non consente di affermare che il diritto allo straordinario sia escluso a priori, quantomeno se il lavoratore agile è adibito a mansioni prive di un apprezzabile grado di autonomia e non è totalmente libero nella gestione dei tempi di lavoro, ma gli è richiesto di coordinarsi con i colleghi in sede (ad esempio, meeting interni e fasce di reperibilità). È pur vero che la giornata di smart working è difficilmente misurabile sul piano quantitativo e, dunque,

la dimostrazione del superamento delle ore ordinarie di lavoro può non essere agevole. La prudenza è d'obbligo e proprio per tale ragione svariati accordi aziendali escludono che il lavoratore in smart working possa effettuare ore di straordinario se non previamente autorizzato.

Accordi a termine

La legge prevede che lo smart working possa essere attivato a termine o a tempo indeterminato e in quest'ultimo caso individua un preavviso di recesso di 30 giorni (90 per i disabili). Resta salvo il recesso anticipato se sussiste un "giustificato motivo", per la cui individuazione sono utilissime le tipizzazioni dell'accordo aziendale: il peggioramento delle condizioni di work/life balance, un calo di produttività registrato nelle giornate di lavoro agile, la violazione delle regole sulla disconnessione o sulla reperibilità. L'accordo aziendale può contenere un elenco delle condotte vietate (ad esempio, divieto di scaricare applicazioni, obbligo di aggiornamento periodico del sistema antivirus) e associarvi le sanzioni disciplinari. Sempre sul piano collettivo, può essere adottato un decalogo sull'uso dei device e dei software aziendali, così come sull'uso responsabile dell'account di posta e della connessione internet da remoto.

Il regolamento o l'accordo aziendale possono anche individuare, rispetto alle dotazioni tecnologiche, le forme di controllo che il datore è abilitato a svolgere per la tutela del patrimonio o altre legittime esigenze aziendali. In

questo modo, l'impresa si mette nella condizione di poter utilizzare le informazioni raccolte per i vari scopi connessi al rapporto di lavoro: dalla misurazione degli obiettivi realizzati nelle fasi di lavoro agile, alla contestazione delle infrazioni.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



LE PRIORITÀ

La legge 81/2017 ha previsto che, nei tre anni successivi alla conclusione del congedo di maternità, la lavoratrice madre sia titolare di priorità nell'accesso allo smart working. La stessa priorità va riconosciuta alle richieste di lavoratori con figli disabili in situazione di gravità.

In base al DL 34/2020, i lavoratori genitori di figli minori di 14 anni hanno diritto a prestare la propria attività in smart working fino al termine dell'emergenza epidemiologica. A due condizioni: che non vi sia altro genitore non lavoratore o beneficiario di strumenti di sostegno al reddito per sospensione o cessazione dell'attività lavorativa; che la prestazione in smart working sia compatibile con le mansioni del lavoratore.

Allo stesso diritto accedono i lavoratori disabili in condizione di gravità o immunodepressi, nonché i lavoratori che abbiano nel proprio nucleo un familiare nelle suddette condizioni (DL 18/2020).

Infine, ai dipendenti del settore privato affetti da gravi patologie, che comportino ridotta capacità lavorativa, è riconosciuta, sempre fino al termine dell'emergenza, priorità nella richiesta di accedere allo smart working

RIMODULAZIONE

Tempo pieno: l'azienda può riorganizzare gli orari

di **Aldo Bottini**

La fase di ripresa dell'attività produttiva dopo il lockdown, unitamente al riconoscimento quale infortunio del contagio sul lavoro operato dall'articolo 42 del decreto legge 18/2020, ha sollevato un ampio e talora acceso dibattito sul contenuto dell'obbligo di sicurezza e sulla conseguente responsabilità del datore di lavoro in caso di infezione del lavoratore.

Per venire incontro alle (legittime) preoccupazioni delle aziende, che paventavano una indiscriminata esposizione a responsabilità civili e penali, anche in assenza di diretta responsabilità, l'articolo 29 bis del decreto legge 23/2020, introdotto in sede di conversione, ha precisato che i datori di lavoro adempiono al dovere di sicurezza previsto dall'articolo 2087 del Codice civile mediante l'applicazione dei protocolli di contrasto alla diffusione del Covid-19, condivisi tra Governo e parti sociali.

I protocolli 14 marzo/24 aprile 2020, già peraltro allegati al decreto

del Presidente del Consiglio dei ministri 26 aprile 2020, sono dunque assunti al rango di norma cogente.

Essi, tra le varie disposizioni, impongono il rispetto della regola del distanziamento sociale nei luoghi di lavoro. Tale regola si sostanzia nella riduzione del numero di presenze in contemporanea nei locali aziendali.

Uno degli strumenti utilizzabili per raggiungere tale obiettivo è, secondo gli stessi protocolli, una diversa articolazione del lavoro attraverso orari differenziati e piani di turnazione. Indicazioni analoghe sono contenute nel documento tecnico Inail per il contenimento del contagio.

La differenziazione degli orari, peraltro, oltre a ridurre la contemporaneità delle presenze, può sortire il benefico effetto di prevenire gli assembramenti all'ingresso e all'uscita dei luoghi di lavoro e di evitare eccessivi e pericolosi affollamenti sui mezzi pubblici nel tragitto casa-lavoro.

Full time

Si pone dunque il tema del potere del datore di lavoro di modificare unilateralmente la collocazione dell'orario.

La questione è stata spesso discussa in giurisprudenza, con l'esito (consolidato) di ritenere possibile, nel rapporto a tempo pieno, la variazione unilaterale della collocazione dell'orario da parte dell'azienda di lavoro, nell'esercizio dei poteri organizzativi riconosciuti dalla legge.

Per il vero alcune sentenze, piuttosto risalenti, hanno rilevato che tale potere deve esercitarsi nel rispetto del generale dovere di correttezza e buona fede, il che potrebbe condurre alla considerazione delle esigenze del dipendente, in un'ottica di bilanciamento di interessi.

Considerazioni che, in questo caso, sarebbero però destinate a cedere, posto che la modifica degli orari per attuarne la differenziazione costituisce addirittura una misura di attuazione dell'obbligo di tutela della salute dei lavoratori (articolo 2087 del Codice civile) e dell'intera collettività.

Per le stesse ragioni, nella fase dell'emergenza, si potrebbe ritenere che la necessità di differenziare gli orari (sostanzialmente imposta da norme cogenti) possa prevalere su eventuali limitazioni al potere datoriale di variazione previsti in via generale dal contratto individuale o da accordi collettivi.

I limiti del part time

La questione si pone diversamente per i lavoratori part time. In questo caso, infatti, l'immodificabilità unilaterale dell'orario e della sua collocazione discende direttamente dalla legge, e trova la sua ragione nella disponibilità per il dipendente del tempo residuo, che ben potrebbe essere impiegato per attendere altra occupazione. La variazione andrebbe quindi concordata individualmente con il lavoratore.

Altre opzioni

Non vanno poi trascurati, in tema di variazione e flessibilità degli orari di lavoro in questa fase di emergenza, strumenti come l'orario multiperiodale (articolo 3 del decreto legislativo 66/2003), che consente, a parità di retribuzione, di calcolare l'orario non per ciascuna settimana ma come media settimanale su un arco di tempo che può arrivare fino a un anno. O, ancora, la banca ore, prevista da molti contratti collettivi.

Il decreto rilancio, poi, ha introdotto la possibilità, per il 2020, di stipulare, a livello aziendale o territoriale, accordi sindacali di rimodulazione dell'orario di lavoro, con i quali parte dello stesso viene finalizzato a percorsi formativi, e posto a carico di un apposito Fondo costituito presso l'Anpal (si veda l'approfondimento a pagina 56).

Accordi in deroga

Non si dimentichi, infine, che l'orario costituisce una delle materie che possono essere regolate dagli accordi di prossimità regolati dall'articolo 8 del decreto legge 138/2011, anche in deroga alle disposizioni della legge e dei contratti collettivi nazionali.

Il che potrebbe consentire, ove necessario, la rimozione di eventuali impedimenti alle modifiche che si rendano necessarie per attuare le misure di sicurezza previste dai protocolli.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

IL TESORO DEI RIPOSI

Utilizzo delle ferie alternativo alla Cig e per ridurre le presenze in azienda

di **Aldo Bottini**

La collocazione temporale delle ferie è stabilita dal datore di lavoro, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del dipendente. Lo prevede l'articolo 2109 del Codice civile, richiamato dall'articolo 10 del Dlgs 66/2003, che fissa, in attuazione di una direttiva comunitaria, il periodo minimo in quattro settimane, due delle quali nell'anno di maturazione (consecutive in caso di richiesta del lavoratore) e le restanti due nei 18 mesi successivi.

I contratti collettivi in alcuni casi limitano tale potere unilaterale del datore, sottoponendolo a regole temporali o procedurali. Sin dall'inizio dell'emergenza, i provvedimenti governativi hanno sollecitato i datori di lavoro a utilizzare le ferie, in primo luogo per "coprire" l'assenza dovuta alla chiusura delle attività, soprattutto nella fase precedente la messa in opera delle procedure di cassa integrazione. Ma anche successivamente, le ferie sono state spesso utilizzate per ritardare la collocazione in Cig. Si è realizzata talvolta una convergenza di interessi tra impre-

se, interessati a smaltire ferie degli anni precedenti e non godute che pesano sui bilanci, e i lavoratori, che durante le ferie (a differenza che in Cig) mantengono la retribuzione piena. Naturalmente sul presupposto che l'azienda avesse la liquidità necessaria.

Smaltimento preventivo

Si è anche discusso se fosse necessario smaltire le ferie prima di accedere alla cassa integrazione. L'Inps in questa occasione ha dato risposta negativa, precisando, con la circolare 47/2020, che ciò non è condizione per utilizzare l'ammortizzatore sociale.

In passato non era sempre stato così. Lo smaltimento preventivo delle ferie (e dei permessi) aveva costituito in anni passati una sorta di "buona pratica", talvolta prevista dagli accordi sindacali e spesso incoraggiata dallo stesso Inps, sulla base di considerazioni di tutela dell'interesse pubblico. Una condizione sostenuta dalla giurisprudenza (Tribunale di Bergamo, sentenza 489 del 30 maggio 2013, Consiglio di Stato 3987 del 9 agosto 2017), ed espressamente prevista dalla normativa in una precedente "tornata" di cassa in deroga (decreto del ministro del Lavoro, di concerto con il ministro dell'Economia e delle finanze, 83473 del 1° agosto 2014), all'evidente scopo di limitare i costi che la collettività è chiamata a sopportare.

Cambio programmazione

Nella fase di ripresa dell'attività lavorativa, l'utilizzo delle ferie è entrato a far parte delle misure di prevenzione

del contagio. I protocolli condivisi Governo-parti sociali del 14 marzo e 24 aprile 2020, che hanno ormai assunto valore normativo, raccomandano infatti di far ricorso agli istituti contrattuali (Par, Rol, banca ore) finalizzati a consentire l'astensione dal lavoro senza perdita della retribuzione e, nel caso questi non siano sufficienti, ai periodi di ferie arretrate e non ancora fruiti. Ciò all'evidente scopo di scaglionare le presenze e non affollare i luoghi di lavoro, in ottemperanza alla fondamentale regola di prevenzione del distanziamento sociale.

In questa situazione di emergenza, non si ravvisano ostacoli all'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di determinare la collocazione in ferie, per lo meno con riferimento a quelle arretrate. Ma anche per le ferie dell'anno in corso, una diversa calendarizzazione che tenga conto della necessità di alternanza sul luogo di lavoro sarebbe difficilmente censurabile, considerato che la necessità di attuare l'obbligo di sicurezza non può che prevalere rispetto alle esigenze individuali. In questo modo potrebbe essere superata anche la "tradizionale" chiusura totale nel mese di agosto. Tanto più ove la ricalendarizzazione fosse validata dal comitato per l'applicazione del protocollo costituito in azienda o negoziata con le Rsa/Rsu.

Donazione

Per quanto riguarda le varie tipologie di permessi, trattandosi di istituti di fonte contrattuale-collettiva, occorrerà verificare caso per caso la praticabilità di

soluzioni unilaterali ovvero la necessità di accordi ad hoc, anche derogatori. Una soluzione molto praticata nel periodo emergenziale è stata quella di consentire la donazione (soprattutto da parte di dirigenti) di giornate di a chi ne fosse privo e ne avesse necessità per coprire giornate di assenza. Ciò è stato fatto con diverse modalità.

La prima ha visto il riferimento all'articolo 24 del Dlgs 151/2015, che consente ai lavoratori di cedere a titolo gratuito riposi e ferie maturati ad altri colleghi, secondo modalità stabilite dai contratti collettivi, nel rispetto dell'intangibile diritto al riposo annuale, e quindi con riferimento alle sole ferie arretrate ed eccedenti il minimo di legge. Questa possibilità, per il vero, è riservata dalla legge alla finalità di assistenza a figli minori con problemi di salute, e quindi la sua applicazione all'emergenza Covid appare giustificata ma in qualche modo "forzata", oltre che non priva di problematiche applicative, anche sotto il profilo contributivo e fiscale.

La seconda modalità è stata, più semplicemente, quella di rinunciare a giornate di ferie maturate e non utilizzate nel periodo di riferimento, a fronte dell'impegno del datore di lavoro di destinare l'equivalente a scopi solidali. Non sempre tali accordi, anche per ragioni pratiche, sono stati convalidati in sede protetta secondo l'articolo 2113 del Codice civile. Il tempo ci dirà se sul punto specifico, oltre che in generale sull'utilizzo delle ferie nell'emergenza, si svilupperà a posteriori un contenzioso.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

COSTO DEL LAVORO

La retribuzione si riduce solo con un'intesa tra le parti

di **Giampiero Falasca**

Gli effetti economici negativi dell'emergenza Covid-19 possono avere un impatto rilevante su un istituto tradizionalmente considerato immutabile: la retribuzione del dipendente.

Pur restando invariato il principio di irriducibilità della retribuzione, così come mantengono efficacia indirettamente vincolante i minimi tabellari fissati dai contratti collettivi di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, una variazione della retribuzione potrebbe avvenire perché diventa più forte la spinta a trovare soluzioni che consentano di ridurre tale trattamento seguendo l'unica strada legalmente percorribile: l'accordo tra le parti.

Quello che è normalmente vietato, cioè la diminuzione dell'importo individuale o il cambiamento dei minimi tabellari, diventa possibile se c'è un accordo con la controparte (il singolo lavoratore o i rappresentanti sindacali) chiamata a subire l'eventuale conseguenza della riduzione.

Questo consenso va espresso e formulato con forme differenti in relazioni alle diverse casistiche.

Patto individuale

Tutte le modifiche al trattamento economico individuale devono fare i conti con il principio di irriducibilità, fissato dall'articolo 2103 del Codice civile, in virtù del quale è nullo ogni patto tra azienda e lavoratore avente a oggetto la riduzione del trattamento economico. Questa regola ha tuttavia delle eccezioni.

È possibile, infatti, mediante accordo tra le parti, modificare alcuni aspetti del rapporto (la retribuzione, le mansioni e l'inquadramento) se l'intesa persegue alcune finalità specifiche: l'interesse del dipendente a conservare il rapporto di lavoro, l'acquisizione di una professionalità diversa da quella attuale e, infine, la volontà del dipendente di migliorare le proprie condizioni di vita. L'intesa per la riduzione del trattamento economico, inoltre, deve avere una forma specifica: oltre a essere sottoscritta tra le parti, deve essere siglata in una delle sedi appositamente autorizzate dalla legge a verificare la genuinità del consenso prestato dal lavoratore (sede sindacale nelle forme previste dal Ccnl, commissione di conciliazione presso l'Ispettorato territoriale del lavoro, commissione di certificazione).

La mancata firma in tale sede rende instabile l'accordo in deroga: il dipendente, infatti, lo può invalidare entro 6 mesi dalla firma.

Accordo di prossimità

Anche nel caso di intervento sui minimi previsti da un accordo collettivo, la riduzione della retribuzione passa attraverso un'intesa, che in questo caso va

sottoscritta con le organizzazioni sindacali legittimate a intervenire su un certo accordo.

Tale intesa può avvenire secondo uno schema negoziale ordinario (in sede di rinnovo del contratto, le parti decidono di modificare in peggio i livelli tabellari minimi) oppure, molto più probabilmente, può essere raggiunta con le forme del cosiddetto accordo di prossimità.

L'articolo 8 della legge 148/2011 ha dato agli accordi collettivi aziendali o territoriali, sottoscritti da organismi sindacali muniti di particolare rappresentatività, il potere di derogare in peggio ad alcune regole previste dalla legge o dai contratti nazionali, tra le quali può rientrare il trattamento economico del dipendente. Questa modifica può interessare voci diverse dai semplici minimi retributivi (per esempio può incidere su alcuni elementi accessori della retribuzione oppure sugli istituti indiretti e differiti), ed è lecita solo a patto che l'accordo persegua alcune finalità specifiche, tra le quali rientra la gestione di eventuali crisi occupazionali.

Tutte queste misure - tanto gli accordi individuali quanto le eventuali pattuizioni collettive in deroga - dovrebbero, per avere maggiore forza giuridica, essere strettamente collegate alla situazione contingente dell'impresa e, salvo i casi di mutamenti definitivi delle mansioni, avrebbero maggiore forza e tenuta giuridica qualora le parti decidessero di applicare per un periodo di tempo limitato (ad esempio fino alla fine della crisi, entro un triennio, eccetera).



LO STRUMENTO PER DEROGARE

L'articolo 8 del decreto legge 138/2011 (legge 148/2011) consente di sottoscrivere accordi collettivi i cui contenuti possono derogare a previsioni di legge e contratti nazionali, purché nel rispetto della Costituzione e dei vincoli dettati dalle normative europee e dalle convenzioni internazionali sul lavoro. Le intese possono intervenire sull'utilizzo di impianti audiovisivi e nuove tecnologie; mansioni, classificazione e inquadramento del personale; contratti a termine, a orario ridotto o flessibile, solidarietà negli appalti, somministrazione; modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro

Dirigenti

Un capitolo a parte va dedicato ai dirigenti. Questa particolare categoria di lavoratori è soggetta alle regole sopra descritte, anche se ci sono diverse specificità legate alla complessità e alla delicatezza del ruolo che rivestono nelle aziende, ma anche alla particolare struttura del trattamento economico.

Da questo punto di vista, l'eventuale percorso di revisione della retribuzione dovrebbe tenere conto dell'intero pacchetto che la compone, che normalmente prevede una rilevante quota di premi legati al raggiungimento di specifici obiettivi e un'altrettanto rilevante quota di benefit di vario tipo. Un intervento di riduzione del costo complessivo di questi lavoratori dovrebbe considerare tutti questi aspetti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

CONTRATTI A TERMINE

Proroghe e rinnovi con causali sospese a tempo determinato

di **Giampiero Falasca**

Il decreto legge rilancio (34/2020) tenta di sostenere le imprese nell'utilizzo del lavoro flessibile di qualità, stabilendo un regime temporaneo di acausalità per chi, fino al 30 agosto, procede al rinnovo o alla proroga dei contratti a termine (anche a scopo di somministrazione) in corso di esecuzione al 23 febbraio.

Questa misura si rende necessaria per fronteggiare la grande crisi occupazionale che sta investendo soprattutto i lavoratori flessibili: in un mercato del lavoro dove convivono il ricorso massiccio agli ammortizzatori sociali e il divieto di licenziamenti per motivi economici (la cui durata è fissata per ora fino al prossimo 17 agosto, con possibile proroga), gli organici delle imprese sono sostanzialmente immutabili. Questa ingessatura della forza lavoro ha un effetto collaterale su tutti quei rapporti a termine che scadono o stanno per scadere durante il periodo di crisi: la prospettiva di proroga e rinnovi per tali rapporti diventa sempre più difficile.

Il legislatore ha preso atto di questo problema e ha tentato di rimuovere quantomeno gli ostacoli giuridici che possono frenare le aziende che, nonostante la situazione critica del sistema economico, vogliono comunque proseguire il rapporto a tempo determinato.

Per agevolare queste imprese, viene fissato (articolo 93 del Dl 34/2020) un principio importante: la disapplicazione dell'obbligo di indicare la cosiddetta causale per i contratti in essere allo scorso 23 febbraio.

Il decreto dignità

È utile ricordare cos'è la causale. Come previsto dal decreto dignità (Dl 87/2018), i rapporti a termine (sia quelli diretti, sia quelli in regime di somministrazione) non possono avere una durata superiore ai 12 mesi. Tale limite, in via eccezionale, può essere derogato, nel rispetto di un numero massimo di proroghe, in presenza di alcuni motivi specifici: esigenze sostitutive, incrementi imprevisi e imprevedibili dell'attività, esigenze temporanee estranee all'attività ordinaria.

Sempre il decreto dignità ha fissato un'altra regola molto restrittiva: mentre per le proroghe che consentono di mantenere la durata complessiva del rapporto entro i 12 mesi non serve la causale, per i rinnovi, quale che sia la durata complessiva del contratto, è sempre necessaria la sussistenza di questo elemento.

Queste disposizioni hanno avuto un impatto molto negativo sul merca-

to del lavoro e hanno colpito soprattutto i soggetti che intendevano tutelare, cioè i lavoratori flessibili. Queste norme, infatti, hanno creato un potente incentivo ad alternare i lavoratori che raggiungono la scadenza dei 12 mesi o che hanno concluso il contratto con nuovi soggetti, utilizzabili senza dover fare i conti con l'impegnativo problema della causale.

Soluzione e problemi

Con il Dl rilancio, il legislatore sembra aver compreso che tale meccanismo è difficilmente sostenibile in una situazione di profonda crisi economica come quella che stiamo vivendo dopo l'emergenza epidemiologica, e ha tentato di introdurre dei correttivi alle norme vigenti.

Tale intervento è molto apprezzabile nella finalità anche se mostra alcuni problemi tecnici, che è auspicabile vengano risolti.

Un primo problema riguarda la delimitazione della misura solo sui contratti «in essere al 23 febbraio»: questo spartiacque risulta del tutto artificioso e genera situazioni paradossali, in quanto un contratto scaduto il 22 febbraio o uno avviato il 24 febbraio restano esclusi dalla nuova disciplina, mentre un contratto iniziato il 22 e scaduto il 24 vi rientra pienamente.

Se si intende introdurre, seppure temporaneamente, un regime di acausalità, questo deve valere per tutti i rapporti a termine, senza delimitazioni temporali prive di senso.

Un altro problema insito nella norma ha natura interpretativa, e ri-

Troppe criticità

Rischio contenzioso

La scrittura delle causali del contratto a termine è una missione quasi impossibile, a meno che un'azienda non accetti il rischio di andare incontro a un contenzioso dall'esito molto incerto

Doppio vizio

Contrariamente a quanto accade nel resto dell'Unione europea, con il sistema introdotto nel decreto legge 87/2018 le causali sono affette da un doppio vizio: vanno incontro a una strutturale instabilità in sede giudiziale e hanno un campo di applicazione troppo ristretto. Il primo problema si pone per l'ampio margine di discrezionalità che la giurisprudenza da sempre applica sul tema delle causali, enfatizzata da quelle introdotte dal Dl 87/2018, caratterizzate da formule talmente imprecise da rendere quasi impossibile la scrittura delle causali. Come può un'azienda avere in anticipo la certezza che un certo incremento di attività si può considerare «significativo»? Chi può dire con certezza che un certo fabbisogno si può considerare «non programmabile»? Ancora più oscuro è il requisito della «estraneità» all'ordinaria attività dell'impresa: un'azienda che produce macchine e ha un ufficio marketing, può considerare le promozioni commerciali come qualcosa di «estraneo» all'ordinaria attività? Le opzioni sono talmente tante che ciascun giudice – in assenza di parametri solidi – può dare una valutazione diversa da quella datoriale

Applicabilità molto limitata

Anche volendo dimenticare i problemi interpretativi, le esigenze indicate dal Dl 87/2018 sono talmente restrittive ed eccezionali da risultare applicabili in pochissimi casi. La prima causale si compone, infatti, di ben tre elementi, che dovranno coesistere contemporaneamente: esigenze «temporanee», «oggettive» ed «estrane» all'ordinaria attività»

guarda la prima parte della nuova disciplina, quella in cui si prevede che la facoltà di non indicare la causale viene riconosciuta «per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da Covid-19».

Questo inciso è destinato a creare molti problemi interpretativi, in quanto potrebbe essere letto come delimitazione del campo di applicazione della nuova regola ai soli casi di datori di lavoro che devono fronteggiare la fase di «riavvio delle attività». Se qualcuno volesse dare una portata restrittiva alla norma potrebbe, in altri termini, sostenere che il regime di acausalità non ha portata generale, ma vale solo per i datori che sono stati colpiti dall'emergenza e devono riprendere la normale attività produttiva.

In questo modo, la causale uscirebbe dalla porta e rientrerebbe dalla finestra, travolgendo anche le reali intenzioni del legislatore. Per evitare questa conseguenza irrazionale, in sede di conversione del decreto tale inciso dovrebbe essere rimosso.

Un altro dubbio interpretativo riguarda l'estensione della proroga o del rinnovo: l'articolo 93 non chiarisce se il 30 agosto debba essere considerata come data ultima per la sottoscrizione di un accordo di proroga o rinnovo, la cui durata potrà raggiungere quella prevista dalle regole ordinarie o se, invece, il 30 agosto costituisca la data entro cui deve scadere il contratto acausale. Il ministero del Lavoro, con un messaggio pubblicato

sul proprio sito, ha scelto quest'ultima lettura: si tratta sicuramente dell'interpretazione più vicina al testo letterale della norma, ma altrettanto sicuramente questa delimitazione riduce di molto lo spazio di manovra delle imprese.

Non ci sono dubbi, invece, sull'applicabilità della nuova disposizione dei contratti a scopo di somministrazione di manodopera: tali contratti sono stati collocati dal decreto dignità, ai fini della causale, all'interno dell'articolo 19 del Dlgs 81/2015, con la conseguenza che seguono le regole degli altri rapporti a tempo ordinari.

Somministrazione

Va infine ricordato che queste innovazioni non cambiano le altre regole applicabili ai rapporti a termine. Pertanto, restano in vita tanto per il lavoro a tempo determinato quanto per la somministrazione a termine le disposizioni contenute nel Dlgs 81/2015 (fatte salve le eccezioni introdotte dal Dl cura Italia per le proroghe e i rinnovi in costanza di ammortizzatori sociali, di cui in altre pagine), così come resta invariata la disciplina speciale vigente per lo staff leasing, la forma di somministrazione caratterizzata dall'assunzione a tempo indeterminato del dipendente e dalla contestuale fornitura a tempo indeterminato del medesimo a un utilizzatore. Questo rapporto continua a restare escluso dalle norme sulla causale e, come tale, non è interessato da alcuna innovazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

DECRETO CURA ITALIA

Proroghe e rinnovi convivono con la cassa Covid-19

di **Giampiero Falasca**

Con il decreto cura Italia (Dl 18/2020) è stata introdotta la possibilità di prorogare e rinnovare i contratti a termine alle aziende che fanno ricorso agli ammortizzatori Covid-19.

Questa novità potrebbe avere un effetto molto positivo sul mercato del lavoro, evitando che il ricorso agli ammortizzatori sociali finalizzati a gestire l'emergenza coronavirus determini un effetto negativo per i soggetti assunti con contratto a tempo determinato (diretto o nell'ambito di una somministrazione di manodopera).

Ammortizzatori sociali che sono utilizzati in maniera massiccia, rendendo ancor più difficile la proroga e il rinnovo dei rapporti flessibili, per via dei divieti esistenti in tema di lavoro a tempo determinato diretto e contratti a scopo di somministrazione, inutilizzabili dalle imprese che attuano una sospensione dell'attività (mediante ricorso alla cassa integrazione o contratto di solidarietà): in tali casi non è possibile stipulare, prorogare o rinnovare contratti a tempo determinato per lavoratori che

svolgono le stesse mansioni affini dei dipendenti sospesi.

Questi limiti sono disattivati dalla nuova norma, che consente due operazioni. Viene legittimata la proroga del rapporto a termine (diretto, oppure a scopo di somministrazione) prima che questo scada; in alternativa, viene legittimata la scelta rinnovare i contratti che sono scaduti, nell'ambito di tutto il periodo di convivenza con l'ammortizzatore sociale (limitatamente a quelli introdotti per l'emergenza Covid-19).

Con o senza causali

Questo intervento non si collega con quello sulle causali, contenuto nel decreto legge rilancio, con la conseguenza che le due misure possono coesistere oppure no. Facciamo qualche esempio per spiegare meglio il concetto.

Un'azienda ha utilizzato per 10 mesi un lavoratore a termine e, prima che intervenga la scadenza di tale rapporto, avvia l'utilizzo della cassa integrazione ordinaria con causale Covid per i propri dipendenti. Senza la deroga del decreto cura Italia, questo datore di lavoro non potrebbe prorogare il rapporto (e nemmeno rinnovarlo, in caso di scadenza). Grazie alla deroga, egli può procedere alla proroga (o al rinnovo, se interviene prima la cessazione del contratto), ma ai fini della durata massima e della causale deve applicare le regole ordinarie.

Pertanto, se la proroga consente di non far arrivare la durata complessiva del rapporto oltre i 12 mesi, non serve la causale. Se invece porta il rapporto oltre la soglia dei 12 mesi, la causale è necessaria, salvo il caso in cui sussi-

stano le condizioni per applicare il regime di acausalità previsto dal decreto legge rilancio.

Insomma, come spesso accade nel nostro diritto del lavoro, ne risulta un sistema molto complicato, nel quale diventa molto difficile applicare anche norme volte a semplificare la gestione dei rapporti.

Durata

La legge non chiarisce se la durata della proroga e il rinnovo possono arrivare a una scadenza successiva al termine del periodo di fruizione dell'ammortizzatore: tale lettura sembra, tuttavia, l'unica possibile, in quanto alla fine della sospensione lavorativa viene meno qualsiasi divieto connesso all'uso di ammortizzatori.

Anche in tal caso, un esempio può essere utile a comprendere la questione. Se l'azienda ha richiesto 9 settimane di cassa integrazione con causale Covid, con scadenza prevista al 15 luglio, il rapporto a termine che scade prima di tale data può essere prorogato o rinnovato (nel rispetto delle altre regole, come appena ricordato) anche fino a una data successiva al 15 luglio.

Ammortizzatori ordinari

Il meccanismo di deroga al divieto generale di proroga e rinnovo in costanza di ammortizzatori sociali riguarda solo l'eventuale coesistenza di un contratto a termine o di una missione di somministrazione con uno degli ammortizzatori introdotti dal decreto cura Italia per fronteggiare l'emergenza coronavirus: solo se vengono utilizzati

questi ammortizzatori "speciali", quindi, il datore di lavoro o l'utilizzatore possono procedere alla proroga o al rinnovo del rapporto.

Se invece l'azienda sceglie, al termine del periodo di utilizzo degli ammortizzatori sociali speciale o in alternativa a questi, di utilizzare un ammortizzatore sociale diverso, sorretto dalle motivazioni "ordinarie" previste dal decreto legislativo 148/2015, torna ad applicarsi la disciplina generale e il connesso divieto di proroga e rinnovo dei rapporti a tempo.

Niente stop and go

Un'altra innovazione importante contenuta nel decreto cura Italia riguarda l'inapplicabilità dello stop and go, la regola che obbliga per i rapporti a termine di attendere 10 o 20 giorni (a seconda della durata, inferiore o superiore ai 6 mesi, del rapporto precedente) in caso di rinnovo, a pena di conversione a tempo indeterminato. Anche questa agevolazione riguarda solo l'ipotesi di rinnovo in costanza di utilizzo di un ammortizzatore sociale speciale e quindi non ha carattere generale.

Va ricordato, infine, che la facoltà di rinnovo e proroga di un rapporto a termine durante il periodo di fruizione di un ammortizzatore sociale, anche ove ammessa dalla legge, non deve essere utilizzata in maniera indiscriminata dalle imprese, onde evitare possibili contestazioni da parte dell'Inps in merito all'effettiva sussistenza della necessità di fruire dell'integrazione salariale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

02

COLLABORAZIONI

L'EVOLUZIONE

Collaborazione fa rima con lavoro subordinato

di **Luca Failla**

La sentenza 1663/2020 della Corte di cassazione, che conclude il caso Foodora avviato dalla decisione del tribunale di Torino del 2018, apre nuovi e preoccupanti scenari sul futuro delle collaborazioni coordinate e continuative, senza peraltro tenere conto delle particolarità del lavoro attraverso piattaforma che fa da sfondo alla decisione.

La Suprema corte ci induce a ritenere che si siano voluti cancellare tutti gli aspetti positivi delle riforme degli ultimi

anni per riaffermare – con mero rinvio alla legge, svuotando di contenuti il proprio ruolo interpretativo – il primato del lavoro subordinato su quello autonomo e sulle collaborazioni coordinate.

L'intento sembra chiaro: spostare in modo significativo i principi di qualificazione / attrazione del rapporto di lavoro autonomo verso il lavoro subordinato quale che sia il rapporto oggetto di analisi, la collaborazione coordinata e continuativa etero-organizzata oppure la prestazione autonoma etero-diretta. Probabilmente non tenen-

In sintesi

Le collaborazioni nel Jobs act

Nella versione originaria, l'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 81/2015 stabiliva che la disciplina del rapporto di lavoro subordinato si applica «anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro»

Con il decreto legge 101/2019 «esclusivamente» è diventato «prevalentemente»

Prima applicazione

Tale previsione, che non riguarda, tra le altre, le collaborazioni regolate da accordi collettivi nazionali e quelle di tipo intellettuale degli iscritti ad albi professionali è rimasta sostanzialmente inapplicata (anche perché di non facile interpretazione) fino alla sentenza 778/2018 del tribunale di Torino

Le co.co.co del Codice

articolo 409 del codice di procedura civile è stato precisato che «la collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa»

La Cassazione

A fronte dell'evoluzione normativa, le collaborazioni sono state ritenute lavoro autonomo, subordinato, un terzo genere tra autonomo e subordinato (come ha fatto la Corte d'appello di Torino).

Con la sentenza 1663/2020 la Corte di cassazione ha deciso che i collaboratori etero organizzati sono lavoratori autonomi ma hanno diritto a tutele del lavoro subordinato

do nella dovuta considerazione che nella società dei servizi e nel mondo delle imprese esistono ormai molte tipologie di prestatori di lavoro e che molte di tali figure si collocano, anche per scelta, al confine tra autonomia e subordinazione, tanto da aver richiesto l'introduzione di una specifica disciplina di legge, quale quella oggi contenuta negli articoli 47 bis e seguenti del decreto legislativo 81/2015 sul lavoro attraverso piattaforma. Lavoro che tuttavia il legislatore qualifica come autonomo.

Riforme e tutele

La norma contenuta nell'articolo 2 del Dlgs 81/2015 è stata utilizzata dalla Cassazione per affermare in modo molto forte, e con pedissequa applicazione del dettato normativo, l'applicazione delle norme del lavoro subordinato a quello autonomo senza tenere conto della bontà delle riforme degli ultimi anni tra cui proprio le tutele specifiche per l'attività autonoma non imprenditoriale contenute nella legge 81/2017.

La stessa, peraltro, con la quale è stato altresì introdotto il lavoro agile, quindi il ripensamento dell'attività subordinata in chiave di obiettivi e di risultato con la finalità di accompagnare i meccanismi di innovazione richiesti dall'organizzazione del lavoro da remoto, come l'esperienza di questi mesi ha potuto evidenziare.

Una cornice di regolazione dell'attività autonoma parasubordinata che oggi appare molto ridimensionata e privata dei suoi elementi tipici di flessibilità (buona). Se, infatti, è elemento tipico del diritto del lavoro la capacità di evolvere divenendo strumento – effettivo – di accompagnamento del lavoro nell'impresa, l'evoluzione che ne impone la giurisprudenza pone a volte – soprattutto nel contesto dell'emergenza sanitaria di questi ultimi mesi, come avvenuto con i decreti dei Tribunali di Firenze e di Bologna rispettivamente del 1° e del 14 aprile – importanti e nuovi interrogativi, ulteriori rispetto a quelli generati dalla decisione della Cassazione.

Lettura restrittiva

La Cassazione ci dice che il legislatore del 2015, in una prospettiva anti-elusiva, ha

inteso limitare le possibili conseguenze negative delle forme di collaborazione etero-organizzate ovvero sbilanciate a favore del committente, prevedendo comunque l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato ogniqualvolta nella collaborazione venga riscontrata – su un piano fattuale da provare tuttavia anche mediante presunzioni – l'ingerenza funzionale dell'organizzazione del committente.

Quindi, in forza dell'articolo 2 del Dlgs 81/2015, dal 1° gennaio 2016 ai rapporti di lavoro autonomi caratterizzati da etero-determinazione si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato (ma quale? tutta o solo una parte?) tutte le volte in cui la prestazione – personale e continuativa – del collaboratore (autonomo) sia svolta in maniera continuativa nel tempo e con modalità di esecuzione organizzate dal committente (in via generale essendo sparito dalla norma il riferimento ai criteri dei tempi e del luogo di lavoro).

Futuro incerto

Le conseguenze per il futuro di tale interpretazione sono molteplici e tutte negative sia per le aziende sia per i lavoratori, comportando altresì importanti incertezze applicative. Viene infatti da chiedersi quale dovrà essere la disciplina dettata per il rapporto di lavoro subordinato che dovrà trovare applicazione al lavoro autonomo etero-organizzato. In pratica tutto l'impianto normativo pensato per la gestione del rapporto di lavoro (articolo 2103 del Codice civile, mansioni e trasferimenti) e per la sua tutela (malattia, infortunio, maternità e

paternità, permessi della legge 104 e così via) e financo – soprattutto – quella relativa al licenziamento illegittimo. Senza peraltro tenere conto della disciplina specifica di tutela per gli iscritti alla gestione separata Inps.

Interrogativi di non poco conto, soprattutto considerando che tale normativa sarà sempre applicata ex post da un giudice in caso di contenzioso e su contratti e atti del committente posti in essere, invece, avendo in mente unicamente la disciplina del lavoro autonomo (e per ciò ad altissimo rischio di loro caducazione se analizzato col senno di poi e con le “lenti” del rapporto di lavoro subordinato).

Si faccia l'esempio dei decreti del Tribunale di Firenze e di Bologna. Con il ricorso d'urgenza viene ordinato (e per la prima volta) a un datore di lavoro di dotare i rider (collaboratori autonomi) dei dispositivi di protezione individuale per l'emergenza Covid-19 (guanti monouso, gel disinfettanti e prodotti a base alcolica per la pulizia dello zaino oltre ovviamente alle mascherine, spesso introvabili ancora per molti, compresi i medici e sanitari oggi in prima linea). Alla base del provvedimento vi è che il collaboratore, seppure sia qualificabile come autonomo, vada comunque tutelato come un lavoratore subordinato, in applicazione dell'articolo 2 del Dlgs 81/2015, come ricordato anche dalla Cassazione. Lo scenario aperto nel mondo delle collaborazioni autonome è davvero preoccupante e l'incertezza che ne deriva non fa bene alle nostre imprese e, si ritiene, neppure ai lavoratori.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LEGGI E SENTENZE

Per i rider protezione con regole e tutele ad hoc

di **Luca Failla**

Il percorso giurisprudenziale sulle collaborazioni post Jobs act è iniziato con la sentenza 778/2018 del tribunale di Torino relativa ai ciclofattorini. Chiamato ad applicare l'articolo 2 del Dlgs 81/2015 il giudice ha stabilito che tali lavoratori non potevano essere considerati subordinati avendo gli stessi piena libertà nella scelta della consegna e non essendo di fatto sottoposti ad alcun potere organizzativo e/o direttivo da parte del committente, se non nei limiti del coordinamento necessario alla gestione organizzata delle attività di consegna.

La decisione (seguita da una di analogo contenuto del tribunale di Milano il 10 settembre 2019) andava a collocarsi in modo piuttosto coerente nell'ambito della disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative scaturita dalla riforma Jobs act del 2015.

Il bilanciamento

Il legislatore aveva previsto, secondo quel criterio di prevalenza del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato che ha permeato tutta la riforma, il graduale superamento di tutte le forme

di collaborazione coordinata e continuativa non riconducibili - in pratica - ad attività professionali o regolamentate.

Nell'intento di assicurare il progressivo superamento del contratto di collaborazione a progetto, ma al contempo mantenere le collaborazioni coordinate e continuative di tipo "genuino", il legislatore aveva quindi confermato l'articolo 409 del Codice di procedura civile. Norma da sempre utilizzata per dare contenuto giuridico al rapporto di lavoro dei collaboratori che svolgono la prestazione di lavoro in forma personale, senza vincolo di subordinazione e con coordinamento da parte del committente.

L'effetto che ne è derivato aveva un duplice intento. Da un lato limitare - salvo le eccezioni previste dall'articolo 2 del Dlgs 81/2015 - il ricorso alle collaborazioni coordinate e continuative etero-dirette (in realtà etero-organizzate ossia recanti un'importante ingerenza da parte del committente in termini di predeterminazione dei tempi e del luogo della prestazione) se non con riguardo alle specifiche fattispecie identificate dal legislatore. Dall'altro ricondurre le collaborazioni di tipo "genuino" (tradizionalmente usate nell'ambito dei rapporti di collaborazione con i liberi professionisti e i titolari di partita Iva svolgenti attività di lavoro autonomo non imprenditoriale) nell'alveo della norma.

Norma poi parzialmente ritoccata dagli interventi legislativi del 2017. La legge 81/2017 ha infatti introdotto nell'articolo 409 una interpretazione autentica la quale prevede che «la collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto

delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa».

Tutele estese

La Corte di appello di Torino, con sentenza del 4 febbraio 2019, non ha propriamente riconosciuto il carattere subordinato del rapporto di lavoro, quanto piuttosto la necessità che ai rapporti secondo l'articolo 2 del Dlgs 81/2015 siano applicate alcune specifiche tutele proprie del lavoro subordinato, quali ad esempio il trattamento economico e tutti gli istituti diretti e indiretti maturati in relazione all'attività lavorativa effettivamente prestata.

Successivamente il decreto legge 101/2019 ha previsto da un lato l'introduzione di alcune modifiche all'articolo 2 del Dlgs 81/2015 e, dall'altro, l'introduzione di un insieme di norme a tutela della prestazione dei lavoratori - autonomi - che svolgono attività di consegna di beni attraverso piattaforme digitali intendendosi per tali «i programmi e le procedure informatiche utilizzati dal committente che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, sono strumentali alle attività di consegna di beni, fissandone il compenso e determinando le modalità di esecuzione della prestazione». La Cassazione - cui hanno voluto fare rinvio i decreti - è quindi intervenuta proprio su questo punto statuendo di fatto per queste fattispecie (e per tutte le future fattispecie intermedie) la mera applicazione della disciplina del lavoro subordinato.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

03

**SALUTE E
SICUREZZA**

SICUREZZA

Contagi sul lavoro, datore senza colpe se segue i protocolli

di **Luca Failla** e **Paola Salazar**

Si compongono ormai di diversi tasselli gli aspetti di salute e sicurezza sul lavoro legati all'emergenza sanitaria che stiamo ancora vivendo, al centro del dibattito di questi mesi dopo l'emanazione del Dl 18/2020 (decreto cura Italia) con il quale si è ampliato il rischio di responsabilità penale e civile del datore di lavoro per infortunio sul lavoro derivante da Covid-19. Ricordiamo che l'articolo 42, comma 2, del decreto ha qualificato come infortunio, ai fini assicurativi, la contrazione del virus riconoscendo la

copertura Inail all'infortunato.

Orientarsi tra le maglie di una normativa in questi mesi a dir poco alluvionale sembra essere divenuta la principale attività richiesta al professionista soprattutto perché la rapida successione dei provvedimenti (e della prassi, così come dei regolamenti, protocolli e linee guida) non lascia agli interpreti molto margine di riflessione e la corretta analisi e interpretazione delle novità, al fine di identificare gli spazi di manovra per l'organizzazione del lavoro, diviene lo strumento principale di assistenza alle imprese nella fase della ripresa delle attività.

In sintesi

Responsabilità e adempimenti

La qualificazione come infortunio sul lavoro dell'infezione da coronavirus ha determinato l'imputabilità di responsabilità in capo al datore di lavoro nei confronti dei dipendenti. Responsabilità che è stata limitata dal decreto legge 23/2020, secondo cui il datore assolve ai suoi obblighi applicando il protocollo condiviso tra Governo e parti sociali il 24 aprile 2020

Ambito penale

Nonostante l'intervento normativo non è comunque da escludere il rischio di generiche contestazioni dell'articolo 2087 del Codice civile e l'avvio di procedimenti a carico del datore di lavoro per accertare nel merito omissioni di cautele, carenze di controlli o deficit organizzativi o di coordinamento

Ampliamento

La direttiva 2020/739, che deve essere recepita entro il 24 novembre, ha inserito il virus nell'elenco degli agenti biologici. Inoltre il Dlgs 44/2020 prevede che il medico competente effettui la sorveglianza sanitaria anche dopo la cessazione dell'attività lavorativa

Il medico competente

L'articolo 83 del decreto rilancio e il protocollo condiviso hanno valorizzato il ruolo del medico competente dell'azienda per la gestione dell'attività lavorativa nell'emergenza coronavirus. Inoltre è stato previsto l'obbligo di ricorso al medico competente anche da parte delle aziende che normalmente non vi sono obbligate

Dati sanitari e privacy

Il datore di lavoro può e deve trattare le informazioni sullo stato di salute dei dipendenti, ma non direttamente, bensì tramite il medico competente, che è tenuto al segreto professionale

L'intervento normativo

Con la conversione in legge, nel Dl 23/2020 è stato introdotto l'articolo 29 bis, in base al quale si è cercato di circoscrivere l'ambito delle possibili responsabilità del datore di lavoro derivanti dal rischio di contagio da Covid-19. La norma si propone l'obiettivo di individuare i limiti della responsabilità, che trova nella norma generale (articolo 2087 del Codice civile) i suoi principi guida. Quest'ultima impone al datore di adottare le misure specifiche per la tutela della salute e sicurezza e nel fare ciò rinvia alle norme tec-

niche e alle buone pressioni, identificate nel Testo unico della salute e sicurezza sul lavoro, quali specifici atti normativi e regolamentari necessari a dare contenuto al principio della massima sicurezza tecnologicamente fattibile. Principio interpretato dalla giurisprudenza sempre in modo estremamente rigoroso, vincolando il datore di lavoro all'adozione delle misure prevenzionistiche migliori in base alla scienza ed esperienza del momento.

Ebbene, proprio con riferimento al particolare momento storico che stiamo vivendo, il compito dell'articolo 29 bis del Dl 23/2020 è dare contenuto all'obbligo di sicurezza di cui all'articolo 2087 del Codice civile, nel contesto dell'epidemia da coronavirus, delimitando la portata delle possibili responsabilità «all'applicazione delle prescrizioni contenute nel Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del Covid-19 negli ambienti di lavoro, sottoscritto il 24 aprile 2020 tra il Governo e le parti sociali, e successive modificazioni e integrazioni, e negli altri protocolli e linee guida di cui all'articolo 1, comma 14, del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33. Qualora non trovino applicazione le predette prescrizioni, rilevano le misure contenute nei protocolli o accordi di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale».

L'intervento normativo era necessario, considerata l'ampiezza dell'obbligo di protezione sancito dall'articolo 2087 del Codice civile e considerata la continua evoluzione della materia con riguardo ai fattori di protezione dal virus.

Il nuovo fronte

Ma se l'articolo 29 bis è intervenuto a garanzia di datori e lavoratori, altre più recenti disposizioni, di matrice comunitaria stavolta, inseriscono nuovi elementi di appesantimento dell'obbligazione di sicurezza.

Il primo è il Dlgs 44/2020, il quale nel titolo del testo unico dedicato alle sostanze pericolose prevede in capo al medico competente un obbligo di continuata e costante sorveglianza sanitaria non solo una volta cessata l'esposizione al rischio del lavoratore ma addirittura anche dopo la cessazione dell'attività lavorativa, sulla base dello stato di salute e dell'evoluzione delle conoscenze scientifiche. Il secondo è la direttiva Ue 2020/739 (per la quale è previsto un rapido recepimento), che inserisce il virus nell'elenco degli agenti biologici a modifica della direttiva Ue 2019/1833.

Se da un lato il richiamo ai protocolli di sicurezza contenuto nell'articolo 29 bis soddisfa l'esigenza di dare contenuto alle misure di prevenzione richieste al datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi con il Covid-19, dall'altro è ragionevole ipotizzare che l'inserimento del virus nell'elenco degli agenti biologici e, soprattutto, l'ampliamento degli obblighi di sorveglianza sanitaria previsti in capo al medico competente anche dopo la cessazione dell'attività lavorativa, comporteranno nel tempo nuovi e maggiori adempimenti da parte delle aziende sia sul piano della prevenzione, sia sul piano assicurativo e di welfare.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

IMPUTABILITÀ

Lo scudo penale per il contagio è ancora parziale e va integrato

di **Daniele Piva**

Lo scopo dell'articolo 29 bis del decreto liquidità - che costituisce il frutto di un compromesso tra istanze datoriali e sindacali - è indubbiamente quello di limitare ("scudare"), a fronte della ripresa delle attività imprenditoriali, le responsabilità penali da contagio in relazione a possibili contestazioni, specie a emergenza finita, di una colpa generica del datore di lavoro pubblico come privato, il quale, nonostante il formale rispetto dei Protocolli o degli obblighi previsti dal Dlgs 81/2008, sia comunque chiamato a rispondere per non aver fatto quanto poteva, secondo l'ordinaria diligenza, perizia o prudenza, per evitare infortuni da Covid-19.

Si pensi alla mancata attuazione degli strumenti messi a disposizione, tempo per tempo, dalle migliori tecnologie disponibili per il tracciamento dei contatti (app, braccialetti, eccetera), al tardivo adeguamento alle tutele cautelativamente desumibili dalla continua evoluzione del quadro scientifico di riferimento (con riguardo, ad esempio, all'attendibilità dei test sierologici) o, infine,

alla mancata osservanza di standard di prevenzione più elevati rinvenibili dalla stratificata produzione normativa, nazionale come regionale.

Responsabilità amministrativa

Tali forme di contestazione, peraltro, potranno essere elevate sia in aggiunta sia in alternativa a quelle specificamente attinenti il mancato rispetto di protocolli o di obblighi tassativi, potendo il giudice penale diversamente qualificare la colpa del datore di lavoro senza violare la corrispondenza tra contestazione e sentenza (articolo 521 del Codice di procedura penale) o persino definire come "specificata" quella incentrata sulla mera violazione dell'articolo 2087 del Codice civile.

Il tutto, poi, con ulteriori possibili effetti sulla responsabilità amministrativa dell'ente in base all'articolo 25 septies del Dlgs 231/2001 attesa la qualifica apicale del datore di lavoro in base all'articolo 5, comma 1, lettera a), del Dlgs 231/2001 e la conseguente inversione probatoria a carico della società chiamata a dimostrare - articolo 6 del Dlgs 231/2001 - di aver adottato ed efficacemente attuato modelli organizzativi idonei nonché garantito sufficiente e adeguata vigilanza tramite l'organismo appositamente istituito in modo da convincere il giudice, ove pur mai possibile, che l'infortunio sia connesso a un'elusione fraudolenta del sistema aziendale anticontagio.

Come si legge anche nelle indicazioni operative diffuse a giugno da Confindustria, l'emergenza epidemiologica, se, per un verso, non impone l'imme-

diato aggiornamento del modello, per altro verso, richiede oggi all'organismo di vigilanza un engagement rafforzato, in termini di flussi informativi e coordinamento con il complesso dei controlli interni.

Sennonché, anche dopo l'intervento normativo, il rischio di generiche contestazioni dell'articolo 2087 del Codice civile non sembra affatto scongiurato né, invero, scongiurabile, in quanto lo stesso obiettivo di tutela della salute costituzionalmente imposto si fonda sul riconoscimento di un ineliminabile margine di indeterminatezza delle sottese regole cautelari che ne consenta l'adattamento alla peculiarità della organizzazione o del contesto. Del resto, obblighi altrettanto generici sono desumibili dalla stessa normativa di settore: dall'articolo 15 del Dlgs 81/2008 sino agli stessi protocolli anticontagio (modalità «più idonee ed efficaci» di informazione dei lavoratori; formazione «adeguata» a mansioni e contesti lavorativi; obbligo di collaborazione con l'autorità sanitaria; pulizia/sanificazione sino allo smart working e all'uso del mezzo privato o di navette per gli spostamenti); a tacere della residuale attribuzione ai comitati aziendali, territoriali o settoriali del compito di applicazione e verifica nel tempo delle misure.

Procedimenti possibili

Anche sul piano della formulazione, infine, l'articolo 29 bis, oltre a una certa sovrapposizione delle prescrizioni rilevanti e a una non chiara identificazione dei relativi rapporti, non prevede che l'adempimento dell'obbligo dell'artico-

lo 2087 avvenga esclusivamente mediante le misure protocollari: a differenza di quanto sembra avvenuto, in passato, con riguardo al controllo del datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite che, a norma dell'articolo 16, comma 3, del Dlgs 81/2008, si intende assolto (non più anche) in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui al successivo articolo 30, comma 4.

Ne deriva che, a prescindere dall'obbligatorietà dell'esercizio dell'azione penale (articolo 112 della Costituzione), la nuova disposizione, nonostante l'indicazione ora fornita anche nel rapporto presentato dalla task force governativa, non sarà idonea ad evitare, tout court, l'avvio di procedimenti a carico del datore di lavoro e/o dell'impresa, se non altro in quanto necessari ad accertare nel merito eventuali omissioni di cautele, carenze di controlli o deficit organizzativi o di coordinamento adeguate alla specificità del singolo contesto lavorativo, rispetto alle quali il vero thema probandum sarà non già quello della colpa quanto, piuttosto, quello del nesso causale tra la condotta e l'evento infortunistico attesa l'elevata diffusività del virus, l'incertezza del quadro scientifico e, soprattutto, la possibile interferenza di patologie pregresse o sopravvenute ai sensi e per gli effetti dell'articolo 41 del Codice di procedura penale, in rapporto al raggiungimento dello standard probatorio dell'oltre ogni ragionevole dubbio (articolo 533 del Codice di procedura penale).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

PRIVACY

Dati sanitari trattabili tramite il medico competente

di **Aldo Bottini**

L' applicazione dei protocolli di sicurezza condivisi tra governo e partiscialipone ai responsabili delle risorse umane delle aziende, chiamati a farsene carico, delicate questioni inerenti alla privacy, e in particolare al trattamento di dati sanitari: si pensi alla misurazione della temperatura piuttosto che agli accertamenti sierologici o ai tamponi, o ancora alle informazioni acquisite tramite app di tracciamento sui contatti del contagiato con altri soggetti.

Il Garante della privacy è intervenuto in più occasioni, da ultimo attraverso le FAQ pubblicate sul suo sito internet, dettando regole per la misurazione della temperatura a dipendenti, clienti e fornitori (inibendo la registrazione del dato, salva la necessità di documentare il divieto di accesso), per la gestione delle autodichiarazioni sull'eventuale esposizione al contagio (da contenersi nel minimo indispensabile), per la comunicazione dell'identità del dipendente contagiato (limitata alle autorità sanitarie) e per tutta un'altra serie di evenienze.

A queste problematiche è strettamen-

te connesso il ruolo del medico competente in azienda, che viene rilanciato e posto al centro delle politiche di prevenzione del contagio.

Possibilità di trattamento

L'articolo 9 del Regolamento generale sulla protezione dei dati (Gdpr) prevede che il trattamento di dati sanitari è lecito laddove sia necessario per finalità di medicina preventiva o del lavoro, valutazione della capacità lavorativa del dipendente, diagnosi, assistenza o terapia sanitaria, sulla base del diritto dell'Unione europea o degli Stati membri o conformemente al contratto con un professionista della sanità (a patto che i dati in questione siano trattati da o sotto la responsabilità di un professionista soggetto al segreto professionale).

Il trattamento dei dati in questione da parte del datore di lavoro, quindi, è ben possibile laddove lo stesso risulti necessario per finalità di medicina preventiva sul lavoro e per l'adempimento di obblighi di legge. E non c'è dubbio che, in questo momento, il trattamento di dati sanitari relativi al possibile contagio sia necessario per ottemperare all'obbligo di sicurezza posto in capo al datore di lavoro dall'articolo 2087 del Codice civile («l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro»).

Per adempiere alla condizione posta dal Gdpr, è però necessario che i dati siano trattati non direttamente dal datore di lavoro, ma dal (o sotto la re-

sponsabilità del) medico competente, professionista tenuto al segreto professionale.

Il ruolo del medico

Lo stesso protocollo condiviso tra Governo e partiti sociali del 24 aprile 2020 valorizza la sorveglianza sanitaria (attività specifica del medico competente secondo il decreto legislativo 81/2008) come misura di prevenzione di carattere generale, che può intercettare possibili casi sospetti, e attribuisce al medico competente il compito di collaborare con datore di lavoro e il responsabile dei lavoratori per la sicurezza nel proporre le misure di prevenzione del contagio.

Non solo. Sempre a norma del protocollo, spetta al medico competente segnalare all'azienda situazioni di particolare fragilità dei dipendenti con patologie attuali o pregresse, visitare e ammet-

tere al rientro i lavoratori dopo l'infezione da Covid-19 e suggerire l'adozione di mezzi diagnostici qualora ritenuti utili al contenimento del contagio. Al riguardo, va ricordato che, a norma del Dlg 81/2008, il medico competente, nell'ambito della sorveglianza sanitaria, ha la facoltà di disporre esami clinici e indagini diagnostiche (articolo 41, comma 4), ai quali il lavoratore ha l'obbligo di sottoporsi (articolo 20, comma 2, lettera i).

Obbligo esteso

La centralità del medico competente nell'emergenza Covid deriva del resto anche da precise e specifiche norme di legge. L'articolo 83 del decreto rilancio (Dl 34/2020) dispone la sottoposizione a sorveglianza sanitaria eccezionale, fino alla cessazione dello stato di emergenza, dei lavoratori maggiormente esposti al rischio di contagio, in ragione dell'età o di situazioni patologiche particolari.

E ciò per tutti i datori di lavoro, anche per quelli normalmente non tenuti alla nomina del medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria. Per questi ultimi, è possibile rivolgersi ai servizi territoriali Inail che vi provvedono con propri medici del lavoro.

Insomma, il governo dell'emergenza sanitaria in questa fase richiede agli uffici delle risorse umane particolare attenzione alla gestione dei dati personali dei dipendenti e un rapporto costante con il medico competente, al fine di tutelare tanto i lavoratori dal rischio di contagio quanto l'azienda da possibili responsabilità e contenziosi futuri.



ATTEGGIAMENTO PROATTIVO

Tra i compiti specifici che deve svolgere il medico competente durante l'emergenza Covid-19, il protocollo Governo - partiti sociali del 24 aprile include la possibilità di suggerire l'adozione di eventuali mezzi diagnostici qualora ritenuti utili per il contenimento del virus, nonché segnalare all'azienda situazioni di particolare fragilità, collaborare con il datore di lavoro e il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nell'integrare e proporre le misure di regolamentazione legate al coronavirus

© RIPRODUZIONE RISERVATA

04

WELFARE E AGEVOLAZIONI

PRODUTTIVITÀ

Fino a 3mila euro premi tassati con imposta al 10%

di **Barbara Massara**

Da qualche anno le politiche retributive si concentrano sempre di più sugli elementi variabili soprattutto nella forma di premi aziendali, attraverso i quali i dipendenti partecipano direttamente ai risultati positivi della produttività dell'impresa.

Una delle principali ragioni di questa tendenza si rinviene nel trattamento fiscale agevolato che la legge di stabilità 2016 ha riconosciuto in modo strutturale a queste somme, nel limite di 3mila

euro annui. Dopo un periodo in cui la retribuzione detassabile e le relative regole sono mutate di anno in anno, l'articolo 1, commi 182-191, della legge 208/2015 e il decreto ministeriale 25 marzo 2016 hanno definitivamente individuato i requisiti soggettivi e oggettivi della detassazione, ossia dell'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10% o della non concorrenza alla formazione del reddito in caso di conversione del premio in benefit.

Tuttavia la situazione straordinaria di questi mesi pone aziende, lavoratori

Conseguenze del Covid-19

Il nuovo contesto

L'emergenza coronavirus comporta in molti casi la necessità di valutare gli accordi di produttività e i piani di welfare già sottoscritti o di metterne a punto di nuovi con caratteristiche diverse da quelle che si erano ipotizzate qualche mese fa

Parametri e obiettivi

Per quanto riguarda la produttività, nell'immediato un'azienda potrebbe trovarsi nell'impossibilità di pagare, per mancanza di liquidità, i premi già maturati, con la conseguente esigenza di raggiungere un accordo con i dipendenti per rinviarne l'erogazione. In prospettiva, invece, per i piani che misurano le performance del 2020 e forse anche del 2021, gli indicatori dovrebbero essere individuati tenendo conto delle condizioni in cui l'impresa sta operando, in modo da evitare di fissare obiettivi irraggiungibili

Il paniere

Potrebbe inoltre essere opportuno modificare il paniere dei servizi welfare, legati al premio di produttività o indipendenti da esso, al fine di renderlo più coerente ai bisogni dei dipendenti. Quindi, per esempio, riduzione della voce viaggi e vacanze, in favore di contributi per servizi di baby sitting o prestazioni sanitarie. Su questo fronte resta al momento insuperabile l'importo di 258,23 euro dei buoni spesa, che consentono maggior flessibilità di utilizzo ai dipendenti rispetto alla fruizione di servizi convenzionati

Il percorso

Se il piano di welfare è stato implementato con atto unilaterale del datore di lavoro, è sufficiente modificare il regolamento per adattarlo al contesto. Se è frutto di un accordo, si rende necessario revisionarlo e raggiungere una nuova intesa

e sindacati nella condizione di dover applicare le regole esistenti in un'ottica differente, perché parametri e obiettivi utili e usati nel recente passato possono non risultare più coerenti con la finalità di questo strumento e dei piani di welfare eventualmente a esso collegati o autonomi (si veda la scheda a fianco).

La platea

I premi possono essere erogati ai dipendenti che nell'anno precedente hanno conseguito un reddito di lavoro dipendente non superiore a 80mila euro.

Il reddito è quello imponibile tassato ordinariamente (esposto nei punti 1 e 2 della Cu), escluso quello da pensione, a cui deve essere aggiunto l'importo dell'eventuale premio monetario assoggettato alla tassazione del 10 per cento. Come chiarito dall'agenzia delle Entrate nelle circolari 28/2016 e 5/2018 concorrono alla determinazione degli 80mila euro anche i redditi esenti dei lavoratori impatriati in base all'articolo 16 del Dlgs 147/2015 (esentati dal 2020 dal 50% al 90% del rispettivo reddito), così come i redditi prodotti all'estero da fiscalmente non residenti esclusi dall'Irpef secondo gli articoli 3 e 23 del Tuir. Si tratta di importi che trovano indicazione nella sezione "altri dati" della certificazione unica.

Le condizioni di incrementalità

I premi detassabili sono erogazioni variabili collegate a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, da verificare e misurare rispetto a un congruo periodo attraverso specifici indicatori individuati nell'accordo. Nella circolare 28/2016 l'Agenzia ha differenziato la strutturazione del premio (cioè l'insieme delle condizioni a cui è collegata l'erogazione) dalle condizioni di incrementalità, da cui dipende invece l'applicazione della tassazione agevolata.

Mentre i datori di lavoro possono liberamente individuare la struttura del premio, cioè gli obiettivi da cui dipende l'effettiva erogazione del premio, al fine di riconoscere la detassazione devono altresì individuare nell'accordo indicatori specifici (per esempio fattura-

to, soddisfazione della clientela, riduzione scarti) con i quali misurare l'aumento di produttività/efficienza e poi dimostrare il valore incrementale di questi ultimi rispetto a un congruo periodo precedente, che può essere annuale, infrannuale o pluriennale, purché presenti un risultato migliorativo rispetto a quello in precedenza misurato. Lo sforzo delle aziende deve essere quello di individuare anche più indicatori, in quanto per applicare la detassazione è sufficiente che uno solo di questi risulti incrementale.

Gli accordi a monte

I premi detassabili sono quelli previsti da accordi collettivi aziendali o territoriali stipulati secondo l'articolo 51 del Dlgs 81/2015, da depositare sul sito del ministero del Lavoro, unitamente alla dichiarazione di conformità, entro 30 giorni dalla relativa stipula. Al riguardo l'agenzia delle Entrate, nella circolare 5/2018, ha chiarito che il termine dei 30 giorni è ordinatorio e che la decadenza dal beneficio si verifica solo qualora l'accordo sia depositato dopo la data di erogazione del premio.

L'amministrazione ha altresì chiarito nell'interpello 305/2019 la condizione che l'accordo sia sottoscritto in data anteriore rispetto al periodo di maturazione del premio. Nella risposta 456/2019 ha ulteriormente specificato che, in caso di accordo sottoscritto a giugno del medesimo anno di maturazione del premio, la detassazione può essere riconosciuta solo pro quota e cioè per il 50% del premio (equivalente alla parte maturata da luglio a dicembre).

La decontribuzione

Il comma 189 dell'articolo 1 della legge 208/2015, sostituito dal decreto legge 55/2017, ha introdotto, con decorrenza 24 aprile 2017, un beneficio consistente nella riduzione del 20% della contribuzione Ivs (invalidità, vecchiaia, superstiti) a carico di azienda e dipendente sui premi di importo fino a 800 euro, laddove negli accordi collettivi siano previsti strumenti e modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione aziendale del lavoro.

Il concetto di coinvolgimento paritetico è stato spiegato dapprima nel decreto ministeriale 25 marzo 2016 e poi nella circolare 28/2016 facendo riferimento, ad esempio, alla creazione di gruppi di lavoro, con funzioni non meramente consultive e non aventi a og-

getto la sola formazione, composti da responsabili aziendali e dipendenti finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o sistemi di produzione.

Nella circolare 5/2018 l'amministrazione finanziaria, complicando un po' il concetto, ha specificato che il coinvolgimento deve essere formalizzato a livello aziendale mediante un apposito piano di innovazione in cui siano indicate le azioni partecipative e gli schemi organizzativi da attuare (per esempio Sop-schemi organizzativi di innovazione partecipata o Pgp-programmi di gestione partecipata), i relativi indicatori, nonché i risultati attesi in termini di miglioramento e innovazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



STRUMENTI LIMITATI PER I COLLABORATORI

La disciplina del premio detassabile normata dall'articolo 1, commi 184-189, della legge 208/2015 non è applicabile agli amministratori di società o ai titolari di rapporti di co.co.co o di stage, posto che è riservata ai titolari di redditi di lavoro dipendente (articolo 49, comma 1, del Tuir).

Tuttavia queste categorie di titolari di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, al ricorrere delle condizioni richieste, possono essere destinatari di piani di welfare puri o flexible benefit, laddove facciano parte della generalità o della categoria di lavoratori ai

quali il piano è rivolto, condizione richiesta per quasi tutte le diverse erogazioni e benefit "esenti" previste dal comma 2 dell'articolo 51 del Tuir (interpelli n. 10/2019 e 522/2019 dell'agenzia delle Entrate). La defiscalizzazione, ricorrendo le condizioni previste dalla norma, trova infatti la sua giustificazione nell'articolo 52 del Tuir, secondo il quale il reddito di lavoro assimilato è determinato secondo gli stessi criteri previsti dall'articolo 51, salvo le eccezioni previste (che non riguardano né i co.co.co, né gli amministratori né gli stagisti)

L'ALTERNATIVA

Al posto dei premi possibile optare per beni, servizi e rimborsi

di **Barbara Massara**

L'aspetto più interessante della disciplina del premio detassabile è la possibilità offerta al dipendente di convertire il premio in beni, servizi e rimborsi di cui al comma 2 ultimo periodo, comma 3 (retribuzioni in natura sotto la soglia dei 258 euro) e comma 4 dell'articolo 51 del Tuir.

A queste erogazioni in natura richiamate dall'articolo 1, comma 184, della legge 208/2015, si è aggiunto nel 2019 l'onere di riscatto dei periodi non coperti da contribuzione, in base all'articolo 20, commi 1-3, del Dl 4/2019. Il comma 4 della medesima norma prevede, infatti, che l'onere (per un periodo massimo di cinque anni) possa essere sostenuto in seguito alla scelta del dipendente di conversione del proprio premio.

Dipendenti e familiari

Le erogazioni che non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente, e che sono rivolte anche ai familiari in base all'articolo 12 del Tuir (per i quali non è richiesto il requisito del carico fiscale, salvo per gli abbonamenti del trasporto pubblico locale/regionale/interregio-

nale) sono costituite da beni e servizi e solo in parte residuale da rimborsi di oneri sostenuti dal lavoratore. Appartengono alla prima categoria i beni e servizi dell'articolo 51, comma 2, lettera f), del Tuir, aventi finalità di educazione, ricreazione, formazione, assistenza sociale e sanitaria e culto per i quali non sono previsti limiti di importo. Dal 2017 queste erogazioni possono anche non avere natura liberale ed essere corrisposte per un obbligo assunto dal datore in un contratto collettivo o in un regolamento aziendale.

Tra gli oneri rimborsabili primeggiano le spese per istruzione dei familiari (articolo 51, lettera f bis, del Tuir), dall'asilo nido fino all'università, nonché le relative borse di studio, ampia categoria a cui l'agenzia delle Entrate nella circolare 28/2016 ha ricondotto servizi complementari quali la ludoteca, i centri estivi/invernali, il trasporto/la mensa scolastica/le gite fino al servizio di baby sitting. Sono altresì rimborsabili i costi retributivi e contributivi per badanti o ricoveri in case di cura in favore di familiari over 75 o non autosufficienti nel compimento degli atti della vita quotidiana.

I regolamenti aziendali devono specificare le procedure del rimborso, affinché il datore disponga della documentazione probatoria ed esponga nella certificazione unica quegli oneri detraibili/deducibili rimborsati, utili all'amministrazione finanziaria per incrociare i dati delle dichiarazioni ed evitare che il lavoratore possa fruire indebitamente del beneficio fiscale.

Previdenza e sanità

Disposizioni di favore sono state previste

per coloro che decidono di convertire il premio in versamenti di contributi di previdenza complementare, nonché di assistenza sanitaria integrativa, in quanto tali importi non concorrono a formare i rispettivi plafond di deducibilità, pari a 5.164,57 e 3.615,20 euro.

Con riferimento ai versamenti ai fondi pensione, l'articolo 1, comma 184 bis, della legge 208/2015 prevede altresì che le future prestazioni erogate dai fondi non saranno tassate. In ragione di tali regole di favore, questi versamenti devono essere tracciati nella Cu nella sezione riservata al premio detassabile.

Con riguardo ai contributi sanitari integrativi, l'Agenzia nella circolare 5/2018 ha chiarito che le erogazioni aziendali non possono tradursi in meri rimborsi alle Casse del valore delle prestazioni sanitarie fruite dal dipendente, dovendo comunque essere rispettato sempre il requisito della mutualità dei fondi/casse iscritte nell'apposita anagrafe dei fondi sanitari.

I beni e servizi dell'articolo 51, comma 4, del Tuir (autovettura, alloggio, prestito aziendale), in cui è possibile convertire i premi, che sono tassati non sugli importi effettivi ma su base convenzionale, sono invece poco appetibili per i dipendenti.

Per questo le Entrate, nella circolare 5/2018, si sono soffermate sull'unica ipotesi interessante prevista dal comma 4, e cioè quella dei contributi aziendali in conto interessi su mutuo/finanziamento, ricondotta dalla risoluzione 46/2010 alla fattispecie del prestito aziendale di cui alla lettera c) del medesimo comma 4.

ATTRAZIONE DALL'ESTERO

Impatriati, imponente ridotto fino al 90%

di **Antonello Orlando**

Dal 2015 è diventata strutturale una riduzione dell'imponente fiscale (fissata inizialmente al 50% per cinque anni) in favore dei cosiddetti impatriati (soggetti che trasferiscono la residenza in Italia dopo un periodo vissuto all'estero). Da fine aprile 2019, questo bonus è stato fortemente allargato per platea, durata e misura. Va tuttavia premesso che il bonus è esclusivamente a favore dei lavoratori: i datori di lavoro non risparmiano nemmeno in parte sugli oneri contributivi dovuti sui relativi trattamenti retributivi.

L'articolo 5 del decreto legge 34/2019 ha aumentato la durata del beneficio fino a dieci anni e l'importo dal 50 al 70, fino al 90% con un sostanziale ampliamento della platea di chi ne potrà fare richiesta.

Per prima cosa, il beneficio spetta ai titolari di redditi di lavoro dipendente, nonché assimilato (co.co.co., amministratori eccetera), lavoratori autonomi ma anche titolari di reddito di impresa. La norma prevede due tipi di requisiti a partire dall'anno di trasferimento della propria residenza fiscale in Italia, fra loro alternativi:

1 in base all'articolo 16, comma 1 il lavora-

tori devono avere risieduto all'estero nei due periodi di imposta precedenti il trasferimento in Italia e lavorare prevalentemente nel nostro paese (per più di 183 giorni annui). Non è richiesto in questo caso alcun titolo di studio né un livello alto di responsabilità nel proprio ruolo lavorativo.

2 secondo il comma 2, gli impatriati devono avere ottenuto una laurea o titolo specialistico, mantenere la residenza in Italia per almeno due anni d'imposta dopo avere lavorato per almeno 24 mesi all'estero o conseguito un titolo di studio all'estero. A differenza del comma 1, in questo caso vi è una limitazione in base alla cittadinanza: i beneficiari possono essere cittadini italiani, comunitari o di Stati extra Ue che abbiano firmato un accordo con l'Italia contro le doppie imposizioni o per la trasparenza delle informazioni fiscali.



ANTICIPO SOSPESO

Il decreto fiscale (DI 124/2019) ha anticipato la decorrenza del nuovo regime (dal precedente 50% al 70-90%, con estensione fino a 10 anni di durata e semplificazione dei requisiti già dall'anno d'imposta 2019 solo per chi aveva trasferito la residenza fiscale tra il 30 aprile e il 3 luglio 2019. Ma l'applicabilità di tale anticipazione dei nuovi requisiti è legata a un decreto ministeriale ancora atteso che deve illustrare i criteri di accesso al fondo contro-esodo, apparentemente collegato alla fruizione del beneficio per impatriati

Maxi sconto

La nuova misura "base" è una riduzione dell'imponibile fiscale (dall'anno di imposta del trasferimento della residenza e per i quattro successivi) del 70%, arrivando al 90% per chi si trasferisce in una delle otto regioni del Sud elencate dal comma 5-bis. Il beneficio viene esteso a un ulteriore quinquennio (con sconto dell'imponibile al 50%) alternativamente se i lavoratori hanno almeno un figlio minorenne a carico, anche in affidato preadottivo, o in caso di acquisto di almeno un'unità immobiliare di tipo residenziale in Italia, dopo il trasferimento o nei 12 mesi prima. Per chi ha almeno tre figli minorenne a carico (nati o con affidato anche nel corso del primo quinquennio) nel secondo quinquennio l'imponibile fiscale tassato scende al 10% per cento.

Il comma 5-ter dell'articolo 16 ha inoltre facilitato il raggiungimento del requisito della residenza all'estero: i cittadini italiani non iscritti all'Aire rientrati in Italia dal 2020 possono accedere ai benefici fiscali se hanno mantenuto la residenza in un altro Stato anche solo in base a una convenzione contro le doppie imposizioni sui redditi nei due periodi d'imposta prima dell'impatrio.

Tale apertura opera anche per le annualità e i benefici precedenti per tutti i periodi d'imposta per i quali siano stati notificati atti impositivi impugnabili od oggetto di controversie pendenti in ogni stato e grado del giudizio e per i periodi d'imposta di cui non sono decorsi i termini di accertamento delle imposte sui redditi, ma escludendo il rimborso delle imposte già versate spontaneamente.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

DA LUGLIO

Il bonus lavoro aumenta la busta paga dei redditi fino a 40mila euro

di **Barbara Massara**

Da questo mese il bonus Renzi è stato sostituito dal trattamento integrativo della retribuzione e dalla nuova ulteriore detrazione, misure introdotte dal decreto legge 3/2020. Il trattamento integrativo della retribuzione durerà dal 1° luglio 2020 al 31 dicembre 2021, mentre l'ulteriore detrazione spetterà solo per il periodo dal 1° luglio al 31 dicembre 2020, salvo ulteriori interventi.

Dal 1° luglio i sostituti d'imposta devono riconoscere in modo automatico (salvo richiesta espressa di rinuncia da parte del lavoratore) una delle due tipologie di riduzione del cuneo fiscale, distintamente applicabili in ragione dell'importo del reddito complessivo annuo:

- ❶ trattamento integrativo per redditi fino a 28mila euro, con imposta maggiore di zero, calcolata al netto della sola detrazione di lavoro dipendente e assimilato;
- ❷ ulteriore detrazione fiscale per redditi oltre 28mila e fino a 40mila euro.

Regole comuni

I redditi che beneficiano di queste misure sono esattamente gli stessi per i quali era riconosciuto il bonus Renzi, e cioè quelli di lavoro dipendente (escluso quello di pensione), nonché alcune tipologie assimilati a quelli di lavoro dipendente - lettere a), b), c), c-bis), d), h-bis) e l) dell'articolo 50, comma 1, del Tuir.

Ai fini della determinazione del reddito complessivo, l'articolo 3 del Dl 3/2020 prevede che debbano essere inclusi anche i redditi che beneficiano di speciali regimi di esenzione, quali quelli dei ricercatori/professori rientrati dall'estero (articolo 44, comma 1, del Dl 78/2010) e dei lavoratori impatriati (articolo 16 del Dlgs 147/2015). Escluso, invece, il reddito derivante dall'abitazione principale e dalle relative pertinenze.

Trattamento integrativo

Il nuovo beneficio viene espressamente definito dalla norma come un sostegno al reddito, in quanto ha la specifica funzione di integrare gli importi netti delle buste paga dei dipendenti con redditi complessivi non superiori a 28mila euro. L'integrazione è fissa per tutti e pari a 100 euro mensili, quindi consta di complessivi 600 euro per il secondo semestre 2020 e 1.200 euro per il 2021.

Come avveniva per il bonus Renzi, l'importo è oggetto di riproporzionamento in base al periodo di lavoro (e quindi ai giorni) dell'anno.

La principale condizione richiesta

dalla norma è che risulti soddisfatto il requisito della capienza del reddito, che deve scontare anche un solo euro di imposta, al netto della sola detrazione di lavoro (si tratta dei redditi di importo annuo superiore 8.145 euro, in quanto al di sotto di tale soglia l'imposta lorda viene completamente azzerata dalla relativa detrazione di lavoro).

La salvaguardia per il 2020

In conseguenza dell'emergenza Covid-19 e della riduzione dei redditi di lavoro dipendente dovuta alla fruizione delle casse integrazioni (articoli da 19 a 22 del Dl 18/2020) o del congedo per figli (articoli 23 e 25 del Dl 18/2020), l'articolo 128 del Dl 34/2020 ha introdotto una deroga alla regola della capienza, e quindi il riconoscimento del beneficio anche nel caso di imposta azzerata dalle detrazioni di lavoro. Tale regola si applica per l'intero 2020, e quindi riguarda anche il vecchio bonus Renzi eventualmente spettante per il primo semestre.

In assenza di indicazioni da parte dell'amministrazione finanziaria, secondo quanto si legge nella relazione illustrativa del Dl rilancio, la deroga dovrebbe consistere nella possibilità di calcolare il beneficio non considerando il reddito ridotto percepito per Cig o per congedo Covid-19, bensì la retribuzione lorda che il lavoratore avrebbe ricevuto se avesse lavorato.

La norma prevede, infine, che il sostituto d'imposta provveda a ero-

gare gli importi di trattamento non riconosciuti per effetto dell'incapienza a partire dalla prima retribuzione utile e comunque entro le operazioni di conguaglio di fine anno o fine rapporto.

Il recupero a conguaglio

Qualora, in sede di conguaglio, il sostituto accerti la non spettanza del trattamento integrativo e, considerando l'eventuale diritto all'ulteriore detrazione (perché il reddito è superiore a 28mila ma non a 40mila euro), constati una differenza a debito del lavoratore, dovrà provvedere al relativo recupero in busta paga. Se l'importo complessivo da recuperare supera i 60 euro, la restituzione deve avvenire in otto rate a partire dalla retribuzione del mese di conguaglio.

L'importo del trattamento integrativo erogato in busta paga dal sostituto d'imposta sarà poi oggetto di recupero attraverso la compensazione in F24.

Ulteriore detrazione fiscale

Per il solo secondo semestre 2020, per i redditi oltre 28mila e fino a 40mila euro, viene riconosciuta un'ulteriore detrazione di lavoro dipendente e assimilato. L'importo spettante decresce dai 100 euro erogati con 28mila euro di reddito fino ad azzerarsi oltre 40mila euro. Anche per l'ulteriore detrazione c'è il recupero del beneficio non spettante, a rate se di importo superiore a 60 euro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

05

**CONTROLLI
A DISTANZA**

ILLECITI IN AZIENDA

Controlli a distanza con accordo o autorizzazione

di **Aldo Bottini**

Ormai dal settembre 2015 non è più richiesto alcun accordo sindacale o autorizzazione preventiva dell'Ispettorato del lavoro per l'installazione e l'utilizzo di strumenti usati dal dipendente allo scopo di rendere la prestazione lavorativa, o di strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza da parte dell'azienda. Al contrario, l'accordo o l'autorizzazione dell'Ispettorato sono ancora necessari

per installare un impianto di videosorveglianza sul posto di lavoro, così come altri strumenti (diversi da quelli di lavoro) dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dei dipendenti, e solo a condizione che siano necessari per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale.

Diventa quindi cruciale distinguere tra strumenti di lavoro e non, distinzione non sempre agevole, anche considerando l'atteggiamento conservativo e le interpretazioni restrittive dell'Ispet-

Policy decisiva

Quando non serve un accordo o un'autorizzazione

In base all'articolo 4 dello statuto dei lavoratori non servono accordo sindacale o autorizzazione amministrativa preventivi se si tratta di strumenti utilizzati per rendere la prestazione lavorativa (computer, tablet eccetera) e per i sistemi di rilevazione degli accessi e delle presenze

Quando serve un accordo o un'autorizzazione

Per installare le telecamere e gli altri strumenti finalizzati a far fronte a esigenze organizzative e produttive, di sicurezza sul lavoro e di tutela del patrimonio aziendale, dai quali derivi anche la possibilità di un controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, serve invece il preventivo accordo sindacale o l'autorizzazione dell'Ispettorato

Utilizzo dei dati raccolti

Senza una policy aziendale che dia adeguata informazione ai dipendenti sulle modalità di utilizzo e di effettuazione dei controlli da parte del datore di lavoro attraverso gli strumenti tecnologici implementati in azienda, utilizzati o meno dai lavoratori per rendere la prestazione lavorativa, non è possibile utilizzare lecitamente i dati raccolti

Il contenuto

L'informativa deve contenere l'indicazione degli strumenti (non solo di lavoro) che consentono il controllo a distanza, specificando le loro caratteristiche, funzionamento, modalità e regole di utilizzo, nonché le modalità, in termini di oggetto e di frequenza, dei controlli. Inoltre, la policy deve indicare quali sono i dati conservati, i soggetti abilitati ad accedervi, le modalità e i tempi di conservazione

L'utilizzo a fini disciplinari

Se il datore si dota di una adeguata policy informativa, può lecitamente utilizzare i dati raccolti anche a fini disciplinari, fermo il rispetto della normativa in materia di privacy

torato e del Garante privacy, che tendono a considerare strumenti di lavoro solo quelli "indispensabili" per la prestazione. In questo modo ottengono l'effetto di espandere, forse anche oltre l'intento di semplificazione e modernizzazione del legislatore del 2015, l'area delle fattispecie soggette ad autorizzazione sindacale o amministrativa

Inoltre, affinché i dati raccolti attraverso tutti gli strumenti siano utilizzabili dall'impresa, occorre una policy aziendale, da comunicare ai dipendenti, che espliciti in maniera adeguata le

modalità di uso degli strumenti e quelle di effettuazione dei controlli.

Le aperture della Cedu

La questione dei controlli a distanza dei lavoratori e dei cosiddetti controlli difensivi è tornata agli onori della cronaca a seguito della pubblicazione della sentenza della Corte europea dei diritti dell'uomo del 17 ottobre 2019.

La Cedu ha infatti affermato che l'installazione da parte del datore di lavoro di telecamere anche nascoste al fine di individuare gli autori di furti verificatisi in azienda non è contraria ai principi della Convenzione europea dei diritti dell'uomo e, in particolare, all'articolo 8 (Diritto al rispetto della vita privata e familiare) purché giustificata dal fondato sospetto di gravi illeciti e circoscritta nel tempo e nello spazio.

La questione che si pone dopo tale decisione è come coordinare i principi enunciati dalla Cedu con la nostra normativa nazionale. In altri termini, è possibile oggi in Italia, ed eventualmente in quali casi, installare un impianto di controllo senza le garanzie procedurali previste dall'articolo 4 dello statuto dei lavoratori? È infatti evidente come l'applicazione delle prescrizioni poste da tale norma sia incompatibile con qualsiasi forma di controllo occulto, anche se motivato da esigenze di tutela del patrimonio aziendale, come nel caso esaminato dalla Cedu.

La risposta potrebbe essere quella di superare i vincoli derivanti dall'articolo 4 dello statuto (accordo sindacale o autorizzazione preventiva dell'Ispettorato e adeguata informativa ai lavoratori),

qualora vi sia una comprovata esigenza di far fronte a oggettive e documentabili ipotesi di fondato sospetto del verificarsi di illeciti ai danni dell'azienda. Si tratta di un approdo non nuovo, bensì già esaminato in passato dalla giurisprudenza italiana a proposito dei controlli difensivi, ovvero quei controlli che hanno a oggetto non la prestazione lavorativa ma la commissione di illeciti.

Nel passato la giurisprudenza ha considerato, pur con particolare cautela, possibili e validi simili controlli. Un approccio del genere potrebbe trovare anche oggi applicazione, sempre però nei limiti posti dai principi di necessità e proporzionalità che stanno alla base della normativa privacy, come ha del resto fatto rilevare lo stesso Garante all'indomani della sentenza della corte europea. Ciò naturalmente solo nel caso in cui il datore di lavoro sia in grado di mostrare l'esistenza di fondati sospetti e l'interesse che si ritiene leso sia degno di tutela.

Fuori dai casi di fondato sospetto di illecito, resta confermata la necessità (articolo 4, comma 3, dello statuto dei lavoratori) di informare il personale dipendente, in maniera adeguata, sulle modalità di uso e di effettuazione dei controlli che il datore possa porre in essere attraverso i dispositivi tecnologici implementati in azienda, sia che si tratti di strumenti di lavoro, ossia quelli utilizzati per rendere la prestazione lavorativa, sia con riferimento a tutti gli altri strumenti che possano consentire un controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

06

AMMORTIZZATORI SOCIALI

STRUMENTI SPECIALI

Fino a 18 settimane extra con causale «Covid-19»

di **Enzo De Fusco** e **Cristian Valsiglio**

Le ripercussioni dell'emergenza epidemiologica sull'attività delle imprese ha spinto il Governo a introdurre ammortizzatori sociali specifici per affrontare la situazione. Strumenti che hanno debuttato a marzo con il decreto legge 18/2020 e sono stati potenziati e modificati più volte.

Attualmente hanno una durata massima di 18 settimane, ma non è escluso che vengano ulteriormente prolungati, almeno per alcuni settori. Una delle particolarità principali di questi ammortiz-

zatori, con causale Covid-19, è che non vanno a erodere il periodo massimo di utilizzo degli ammortizzatori "ordinari" che continuano ad esistere e a cui i datori di lavoro potranno fare ricorso una volta conclusa la fase emergenziale.

Da nove a 18 settimane

Il decreto legge rilancio aveva previsto, sia per la Cigo e gli assegni ordinari sia per la Cigd, che le nove settimane iniziali di ammortizzatori sociali (DL 18/2020) potessero essere incrementate, in primo momento, di altre cinque settimane

Le scadenze da rispettare

Regola base

Le domande per la Cigo, l'assegno ordinario e la Cigd Covid-19 devono essere presentate, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa. Per le sospensioni iniziate nel mese di giugno si applica pertanto la regola generale che prevede la presentazione della domanda entro il 31 luglio

Eccezioni

Tale regola subisce due eccezioni: per i periodi di sospensione che hanno avuto inizio tra il 23 febbraio e il 30 aprile, la domanda deve essere presentata entro il 15 luglio; per le sospensioni iniziate nel mese di maggio, la domanda va presentata entro il 30° giorno successivo alla data di entrata in vigore del decreto legge 52/2020 (ossia entro il 17 luglio)

Errori

I datori di lavoro che abbiano erroneamente presentato domanda per trattamenti diversi da quelli a cui avrebbero avuto diritto o comunque con errori o omissioni che ne abbiano impedito l'accettazione, possono ripresentare l'istanza con le corrette modalità entro 30 giorni dalla comunicazione di attestazione dell'errore da parte dell'Inps.

Pagamento diretto

In caso di pagamento diretto da parte dell'Inps, il datore di lavoro è obbligato a inviare al medesimo tutti i dati necessari per l'erogazione dell'ammortizzatore entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale. Anche in questo caso ci sono due eccezioni: il termine dei 30 giorni può decorrere dall'adozione del provvedimento di concessione; per le sospensioni iniziate prima di giugno, i dati devono essere trasmessi entro il 17 luglio

da fruire entro il 31 agosto e, successivamente, di ulteriori quattro settimane per il periodo 1° settembre – 31 ottobre, per un numero massimo complessivo di 18 settimane. Per le zone rosse e gialle (Lombardia, Veneto e Emilia Romagna), erano previste rispettivamente ulteriori 13 e quattro settimane.

Con il Dl 52/2020 è stato deciso che, fermo restando la durata massima di 18 settimane (per le zone rosse e gialle devono essere sempre considerate anche le settimane aggiuntive), i datori di lavoro che abbiano interamente usufruito

del periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di 14 settimane, possono fruire di ulteriori quattro settimane per i periodi successivi senza attendere il mese di settembre.

È necessario tuttavia fare particolare attenzione alla modalità di presentazione delle domande, in quanto, le ulteriori cinque settimane sono richiedibili solo una volta completate le prime nove. Requisito quest'ultimo che per la Cigo e l'assegno ordinario si raggiunge quando le nove settimane sono completamente "fruite", mentre per la Cigd le nove settimane devono essere completamente "autorizzate".

In particolare, relativamente alla Cigo e all'assegno ordinario, con un'unica istanza da presentare all'Inps si può richiedere sia il residuo non fruito delle prime nove settimane sia le ulteriori cinque settimane, così arrivando al massimo di 14 fruibili entro il 31 agosto. Con distinta e successiva domanda si potranno richiedere le ulteriori quattro settimane anche per periodi antecedenti al 1° settembre.

Relativamente alla Cigd, invece, una volta ottenuta l'autorizzazione per tutte le nove settimane, a prescindere da quanto effettivamente fruito, l'azienda può fare domanda per l'ulteriore periodo di cinque settimane. Solo i datori di lavoro che avessero ottenuto decreti di autorizzazione per periodi inferiori alle nove settimane, prima di poter richiedere le ulteriori cinque settimane, devono rivolgersi alla Regione o al ministero (per le aziende plurilocalizzate) al fine di richiedere la concessione delle settimane mancanti rispetto alle prime nove.

Sia le cinque settimane, che possono essere riferibili a sospensioni/riduzioni che si collocano a partire dal 26 aprile, sia le ulteriori quattro settimane devono essere richieste direttamente all'Inps.

Anticipo del 40 per cento

Inoltre il Dl rilancio ha previsto, in caso di intervento diretto da parte dell'Inps, la formula del pagamento dell'anticipo del 40% delle ore autorizzate e il successivo saldo. Anche ai fini dell'anticipo è necessario il rispetto di termini stringenti, cioè la domanda va trasmessa entro il 15° giorno dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, unitamente ai dati essenziali per il calcolo e l'erogazione dell'anticipazione. La richiesta dell'anticipazione è meramente facoltativa. Una volta, invece, che il datore di lavoro ha aderito all'anticipo, l'Inps dispone il pagamento dello stesso nei confronti dei lavoratori individuati dall'azienda, entro 15 giorni dalla trasmissione della domanda e, quindi, dalla data indicata nel protocollo.

L'erogazione dell'anticipo del pagamento diretto del trattamento di integrazione salariale è possibile solo per le domande di Cigo, Cigd o assegno ordinario già autorizzate dall'Inps. Per l'erogazione del saldo, il datore di lavoro deve inoltrare il modello Sr41 entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero entro il termine di trenta giorni dall'adozione del provvedimento di concessione, se successivo, con prima scadenza utile il 17 luglio.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Gli ammortizzatori per l'emergenza Covid-19

Gli strumenti a disposizione e le modalità di accesso e utilizzo

AMMORTIZZATORE	ARTICOLO DEL DL 18/2020	AREE	DURATA MASSIMA	PROCEDURA
Cigo speciale	19, comma 1	Tutte	9+5+4 settimane	Informativa, consultazione e esame congiunto con sindacati svolta solo telematicamente. Richiesta all'Inps
Cigo speciale (zona rossa)	19, comma 10bis	Zona rossa	13 settimane	Informativa, consultazione e esame congiunto con sindacati svolta solo telematicamente. Richiesta all'Inps
Assegno ordinario speciale Fis	19, comma 1	Tutte	9+5+4 settimane	Informativa, consultazione e esame congiunto con sindacati svolta solo telematicamente. Richiesta all'Inps
Assegno ordinario speciale Fis (zona rossa)	19, comma 10 bis	Zona rossa	13 settimane	Informativa, consultazione e esame congiunto con sindacati svolta solo telematicamente. Richiesta all'Inps
Assegno ordinario speciale fondi solidarietà bilaterale	19, comma 1	Tutte	9+5+4 settimane	Informativa, consultazione e esame congiunto con sindacati svolta solo telematicamente. Procedura amministrativa secondo regole del fondo
Cigd (regionale)	22, comma 1	Tutte	9 settimane	Accordo sindacale. Senza accordo sindacale per aziende fino a 5 dipendenti. Procedura presso Regione (plurilocalizzate con Ministero Lavoro). Pagamento diretto Inps. Inoltro modello Sr41 a Inps
Cigd (Inps)	22, comma 1	Tutte	5+4 settimane	Accordo sindacale. Senza accordo sindacale per aziende fino a 5 dipendenti. Richiesta all'Inps (plurilocalizzate con Ministero Lavoro). Pagamento diretto Inps (plurilocalizzate pagamento datore di lavoro). Inoltro modello Sr41 a Inps
Cigd (regionale zona rossa)	22, comma 8 bis	Zona Rossa	13 settimane	Procedura presso Regione. Pagamento diretto Inps con modello Sr41
Cigd (regionale zona gialla)	22, comma 10 bis	Lombardia Veneto Emilia Romagna	4 settimane	Accordo sindacale. Procedura presso Regione. Pagamento diretto Inps con modello Sr41
Trasformazione Cigs in Cigo Covid e Cigsin Cigd	20	Tutte	9+5+4 settimane	Sospensione Cigs e richiesta Cigo Covid o Cigd
Trasformazione assegno di solidarietà in assegno ordinario	21	Tutte	9 settimane	Sospensione assegno di solidarietà e richiesta assegno ordinario Covid

Gli ammortizzatori ordinari

Modalità e durata massima di utilizzo

AMMORTIZZATORE

CAUSALE

CIGO

Eventi transitori non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali

Situazioni temporanee di mercato

CIGS

Sospensione per un massimo dell'80% delle ore lavorabili

Riorganizzazione aziendale

Sospensione per un massimo dell'80% delle ore lavorabili in unità produttiva

Crisi aziendale

Contratti di solidarietà

CIG DEROGA

Per imprese con rilevanza economica strategica anche a livello regionale che presentino rilevanti problematiche occupazionali con esuberanti significativi nel contesto territoriale.

Sospensione per un massimo dell'80% delle ore lavorabili in unità produttiva

Riorganizzazione aziendale con investimenti complessi ovvero qualora il programma di riorganizzazione aziendale presenti piani di recupero occupazionale per la ricollocazione delle risorse umane e azioni di riqualificazione non attuabili in 24 mesi

Crisi aziendale: ove il piano di risanamento presenti interventi correttivi complessi volti a garantire la continuazione dell'attività aziendale e la salvaguardia occupazionale, non attuabili nel limite temporale di durata di 12 mesi

1) crisi aziendale con cessazione o con prospettive di cessazione dell'attività;
2) interventi di reindustrializzazione del sito produttivo;
3) realizzazione di specifici percorsi di politica attiva

Crisi aziendale

Sospensione per un massimo dell'80% delle ore lavorabili in unità produttiva

ASSEGNO ORDINARIO

Fondi di solidarietà

- Situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, escluse le intemperie stagionali;
- Situazioni temporanee di mercato;
- Riorganizzazione aziendale;
- Crisi aziendale, ad esclusione dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa.

Fondo di integrazione salariale per aziende con più di 15 dipendenti

- Situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, escluse le intemperie stagionali;
- Situazioni temporanee di mercato;
- Riorganizzazione aziendale;
- Crisi aziendale, ad esclusione dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa.

ASSEGNO DI SOLIDARIETÀ

Fondo di integrazione salariale

Riduzione dell'esubero tramite accordo di riduzione orario

DURATA	PROCEDURA
Massimo 13 settimane continuative fino a 52 settimane nel biennio	Coinvolgimento sindacati e procedura amministrativa di richiesta
Massimo 13 settimane continuative fino a 52 settimane nel biennio	Coinvolgimento sindacati e procedura amministrativa di richiesta
Massimo 24 mesi nel quinquennio	Coinvolgimento sindacati e procedura amministrativa di richiesta
Massimo 12 mesi nel quinquennio	Coinvolgimento sindacati e procedura amministrativa di richiesta
Massimo 36 mesi nel quinquennio	Accordo sindacale e procedura amministrativa di richiesta
Ulteriori 12 mesi per anno (2018, 2019, 2020)	Accordo sindacale in sede ministeriale in presenza delle Regioni interessate e procedura amministrativa di richiesta
Ulteriori 6 mesi per anno (2018, 2019, 2020)	
Ulteriori 12 mesi (2019 e 2020)	Accordo sindacale in sede ministeriale in presenza delle Regioni interessate e procedura amministrativa di richiesta
Minimo 13 settimane nel biennio Massimo: durata Cigo e Cigs per le differenti causali	Coinvolgimento sindacati
Massimo 26 settimane in un biennio, nel limite di 24 mesi nel quinquennio	Coinvolgimento sindacati e procedura amministrativa di richiesta
Massimo 12 mesi in un biennio nel limite di 24 mesi nel quinquennio	Accordo sindacale e procedura amministrativa di richiesta

RIQUALIFICAZIONE

Per ripartire meno ore di lavoro e formazione pagata dall'Anpal

di **Enzo De Fusco**
e **Cristian Valsiglio**

Non solo ammortizzatori sociali, ma una gestione della graduale ripresa dell'attività lavorativa tramite percorsi formativi. A tale scopo l'articolo 88 del Dl 34/2020 ha istituito presso l'Anpal il Fondo nuove competenze, con un limite di spesa di 230 milioni utilizzabili per finanziare percorsi formativi volti a riqualificare i lavoratori durante i nuovi processi organizzativi.

L'articolo 88 definisce il fine, lo strumento giuridico, i soggetti-attori del processo, l'ambito oggettivo di intervento e le ricadute in termini di costo, dell'ammodernamento dei processi organizzativi.

Azienda al centro

Il fine è favorire la graduale ripresa dell'attività imprenditoriale dopo l'emergenza epidemiologica. Lo strumento è la realizzazione di specifiche intese concordate tramite contratti collettivi di lavoro, sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei datori e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero

dalle loro rappresentanze sindacali operative in azienda. La centralità è l'impresa, motivo per cui sono esclusi interventi da parte della contrattazione collettiva nazionale.

Sotto l'aspetto meramente oggettivo, gli accordi dovranno realizzare rimodulazioni dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive, e parte delle ore saranno utilizzate per attivare e completare percorsi formativi anche di riqualificazione del personale in forza.

Costi

Ogni cambiamento ha un costo; ogni cambiamento passa da un percorso formativo adeguato che non crea nell'immediato inefficienza e benefici per le aziende. Proprio una progettualità di medio-lungo termine consente di ottimizzare il processo evolutivo, motivo per il quale gli oneri relativi alle ore di formazione, comprensivi dei relativi contributi previdenziali e assistenziali, non determinano un costo del lavoro per l'azienda ma sono a carico del fondo istituito presso l'Anpal.

Inoltre, alla realizzazione degli interventi riorganizzativi e formativi potranno partecipare, previa intesa in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, i Programmi operativi nazionali e regionali di Fondo sociale europeo, i fondi paritetici interprofessionali nonché il Fondo per la formazione e il sostegno al reddito dei lavoratori previsto dal Dlgs 276/2003. La regolamentazione di dettaglio per rendere operativo questo strumento è attesa entro il 16 luglio 2020, tramite decreto.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

07

LICENZIAMENTI

IL BLOCCO

Licenziamenti economici fermati dal coronavirus

di **Angelo Zambelli**

Per evitare che l'emergenza economica determinata dalla pandemica diffusione del Covid-19 si traducesse in un prevedibile "tsunami" di licenziamenti, la legislazione emergenziale – con il decreto legge cura Italia del 17 marzo 2020, prima, modificato dal decreto legge rilancio del 19 maggio, poi – ha introdotto un blocco dei licenziamenti per motivi economici, sia collettivi, sia individuali.

Il divieto posto dalla decretazione d'urgenza – che ha destato da subito

grande sorpresa e molte perplessità – inizialmente pari a 60 giorni (dal 17 marzo al 16 maggio) è stato successivamente prorogato per complessivi cinque mesi (con scadenza, quindi, il 17 agosto), lasciando però una "finestra" (dovuta ai ritardi nell'approvazione del Dl rilancio) tra il 17 e il 19 maggio in cui il blocco è venuto meno. Ora si parla di prorogare il blocco fino a fine anno.

Le procedure vietate

Sul piano collettivo, il divieto riguarda le procedure di riduzione del personale

In sintesi

Dimensioni e anzianità

La disciplina che regola i licenziamenti presenta un quadro articolato per effetto di due variabili principali: le dimensioni dell'azienda e la data di assunzione del lavoratore. Per effetto di ciò, le regole da applicare sono differenti se il licenziamento viene comminato da un datore di lavoro che ha fino a 15 addetti (60 su tutto il territorio) o che ne ha di più e se il dipendente è in servizio da prima o dopo il 7 marzo 2015. Al fattore dimensionale, infatti, da cinque anni si è aggiunto il regime delle tutele crescenti che si è affiancato alla legge 300/1970

Riforme

Gli interventi normativi (prima la riforma del mercato del lavoro del 2012 e poi il Jobs act del 2015) sono andati nella direzione di ridurre le situazioni in cui, a fronte di un licenziamento ritenuto non valido dal giudice, il dipendente ha diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro. Inoltre con le tutele crescenti si è cercato di correlare strettamente l'indennità risarcitoria all'anzianità aziendale, potenziando al contempo la conciliazione alternativa al contenzioso

E sentenze

La lettura delle norme attuata dalla giurisprudenza ha in buona parte neutralizzato gli aspetti innovativi dei provvedimenti legislativi e la Corte costituzionale ha bocciato la corrispondenza matematica tra anzianità e importo del risarcimento, restituendo discrezionalità al giudice. L'architettura delle tutele crescenti potrebbe essere ulteriormente modificata perché si attendono altre pronunce della Consulta. Mentre l'obiettivo del Jobs act-tutele crescenti era fornire un sistema più chiaro e prevedibile, oggi abbiamo un quadro più complesso che in precedenza, in cui le differenze tra regole dello statuto dei lavoratori e decreto legislativo 23/2015 si sono di molto ridotte

previste dalla legge 223/1991: i destinatari sono pertanto i datori di lavoro con più di 15 dipendenti che intendono effettuare almeno cinque licenziamenti nell'arco di 120 giorni e la tutela riguarda tutti i lavoratori in forza (compresi i dirigenti, con la sola esclusione di quelli a tempo determinato).

La decretazione d'urgenza ha inoltre stabilito che per il medesimo periodo sono sospese le procedure avviate dopo il 23 febbraio (i cui termini ricominceranno pertanto a decorrere dal 18 agosto), mentre nulla ha previsto riguardo a

quelle iniziate prima di tale data per cui forte era il rischio che si verificasse una vera e propria paralisi sindacale (attesa l'impossibilità di indire assemblee dei lavoratori), motivo per cui gli interpreti hanno suggerito, quali possibili alternative non conflittuali, la revoca della procedura o in analogia la sospensione con proroga pattizia dei relativi termini: diversamente, resta sempre salva la possibilità per l'azienda di proseguire la procedura fino al suo compimento intimando quindi i licenziamenti e affrontando così l'inevitabile contenzioso.

Quanto ai licenziamenti individuali, il divieto riguarda solo quelli per ragioni economiche ed è rivolto a tutti i datori di lavoro (indipendentemente dal numero dei dipendenti).

Rimangono invece consentiti i recessi per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo e quello per superamento del periodo di comporto, così come il licenziamento del dirigente, degli apprendisti (al termine del periodo formativo), dei lavoratori domestici e di quelli in prova.

Nella formulazione originaria la norma nulla aveva previsto in merito alle procedure di licenziamento individuali per motivi oggettivi già avviate in base alla legge 604/66 avanti all'Ispettorato territoriale del lavoro (Itl) – cui sono tenute le aziende di maggiori dimensioni in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo di un lavoratore assunto ante 7 marzo 2015 – ingenerando non pochi dubbi interpretativi. L'impasse è stata risolta dal decreto rilancio, il quale ha chiarito che anche tali procedure sono sospese (e

quindi non estinte, né revocate) per il medesimo periodo di cinque mesi durante il quale i datori interessati possono fruire degli ammortizzatori sociali Covid-19.

La sanzione della nullità

Non vi è invece alcun dubbio interpretativo circa la conseguenza sanzionatoria in ipotesi di violazione del divieto, che è quella della nullità dei recessi irrogati (sia sul piano individuale, sia al termine di una procedura collettiva), con conseguente reintegrazione del lavoratore – ovvero, a scelta dello stesso, pagamento della cosiddetta opzione (indennità risarcitoria pari a 15 mensilità della retribuzione “pesante”) – e, in ogni caso, con corresponsione di un'indennità risarcitoria pari alle retribuzioni medio tempore maturate dalla data di licenziamento alla reintegra (in misura comunque non inferiore a cinque mensilità).

L'opzione della revoca

C'è anche da riferire che il decreto rilancio ha previsto un'eccezionale (quanto curiosa) facoltà per i datori di lavoro – per sopperire alla discrasia temporale tra la data di decorrenza del divieto (17 marzo) e quella della sospensione integrabile con gli ammortizzatori Covid-19 (23 febbraio) – di revocare “in ogni tempo” i recessi intimati in tale arco temporale, a condizione che venga contestualmente chiesta l'integrazione salariale per i lavoratori interessati, con conseguente ripristino del rapporto senza alcun costo e sanzione per il datore di lavoro.

I dubbi di legittimità

Ad avviso di chi scrive, lo stop ai licenziamenti – anche ove possa avere avuto un senso nel pieno periodo emergenziale – sta ora rischiando di tradursi in una vera e propria paralisi del mercato del lavoro e in una intollerabile limitazione di una delle libertà fondamentali a esso direttamente collegato, prestando il fianco a forti dubbi di legittimità costituzionale soprattutto nel caso in cui venisse prorogato fino a dicembre (come affiora in queste settimane da fonti ministeriali), pur se bilanciato da un ulteriore prolungamento degli ammortizzatori Covid-19.

A tale riguardo, non a caso è stato emanato il decreto legge 52/2020, che consente di anticipare la fruizione del periodo di ulteriori quattro settimane per le aziende le quali abbiano già esaurito le prime 14 senza dover attendere la data del 1° settembre (come originariamente previsto dal Dl rilancio), ponendo rimedio (almeno in parte) all'iniquo "gap" temporale creatosi tra la durata del blocco dei licenziamenti e l'effettivo periodo di fruizione delle integrazioni salariali.

Resta il fatto che questo "scambio" tra ammortizzatori sociali e divieto di licenziare – oltre a essere intrinsecamente "vizioso", traducendosi in una alterazione artificiosa del peso specifico dei fattori produttivi – finisce per essere una sorta di sostanza stupefacente del mercato e della libera impresa. Grande il rischio che, una volta terminata, il conto sia drammaticamente salato in termini di ordine pubblico e possibilità di assorbire con una qualche efficacia sociale gli



INIDONEITÀ SOPRAGGIUNTA

Con la nota 298 del 24 giugno 2020, l'Ispettorato nazionale del lavoro ha precisato che nell'alveo del divieto introdotto con decreto legge devono essere ricomprese tutte le fattispecie di licenziamento per giustificato motivo oggettivo indicate dall'articolo 3 della legge 604/1966 e, quindi, anche quello per inidoneità sopravvenuta alla mansione, atteso che anche in tale ipotesi il datore di lavoro – secondo la giurisprudenza di legittimità – deve adempiere all'obbligo di repêchage, verificando la possibilità di ricollocare il lavoratore in attività diverse riconducibili a mansioni equivalenti o inferiori (anche attraverso un adeguamento dell'organizzazione aziendale)

esuberanti strutturali nel frattempo "congelati": un conto, infatti, è gestire crisi aziendali una a una e con gradualità, diverso (persino banale osservarlo) affrontare e gestire le crisi tutte insieme e contemporaneamente.

Senza contare che il blocco generalizzato dei licenziamenti finisce per penalizzare anche chi, pur non vivendo alcuna problematica produttiva (come le filiere e attività cosiddette essenziali), viene comunque impedito nel fare impresa, pur non facendo ricorso ad ammortizzatori sociali di sorta: il che finisce per risultare comunque iniquo e incoerente con le finalità dello scambio di cui sopra.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

GIURISPRUDENZA

La reintegrazione limitata dal legislatore, estesa dai giudici

di **Angelo Zambelli**

Per i licenziamenti disciplinari o per ragioni economiche negli ultimi anni i provvedimenti normativi hanno ridotto le ipotesi in cui il lavoratore può essere reintegrato, ma al contempo la giurisprudenza ha interpretato la legge in direzione opposta.

Tra i licenziamenti disciplinari rientrano sia quello per giusta causa, vale a dire quello intimato a fronte di un inadempimento colpevole del dipendente la cui gravità «non consenta la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto» (articolo 2119 del codice civile), che il licenziamento per giustificato motivo soggettivo «determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore» (articolo 3 della legge 604/1966), la cui minore serietà consente la continuazione del rapporto durante il periodo di preavviso contrattualmente previsto.

Entrambi ricorrono in presenza di «condotte ugualmente idonee a legittimare la cessazione del rapporto di lavoro» e divergono unicamente quanto alla «decorrenza degli effetti» del recesso e al «diritto o meno al preavviso»

(Cassazione 5339/2018). E identica è la procedura per l'intimazione del recesso, atteso che entrambe le fattispecie richiedono la previa contestazione specifica e tempestiva degli addebiti e il rispetto delle altre garanzie procedurali dell'articolo 7 dello statuto dei lavoratori.

Fatto ridimensionato

Anche il regime sanzionatorio non diverge. Sotto questo profilo - ferma l'esclusione dei lavoratori occupati presso le «piccole» imprese dal campo di applicazione della tutela reintegratoria - le modifiche introdotte dalla legge 92/2012 e dal Jobs act del 2015 hanno ridotto sensibilmente rispetto al passato il novero dei casi in cui è consentito al giudice disporre la reintegrazione per ragioni disciplinari, che è oggi permessa unicamente quando venga accertata l'«insussistenza del fatto» ovvero, limitatamente agli assunti prima del 7 marzo 2015, quando tale fatto sia sanzionato dal contratto collettivo o dal codice disciplinare applicabili con una «sanzione conservativa».

Senonché, l'elaborazione giurisprudenziale sembra ricondurre nell'alveo della tutela reintegratoria ciò che il legislatore aveva inteso sanzionare con quella indennitaria: secondo un orientamento che appare ormai consolidato, nella nozione di «insussistenza del fatto» rientrerebbero sia il pacifico caso in cui il «fatto non si sia verificato nella sua materialità» sia quello in cui «il fatto, materialmente accaduto, non abbia rilievo disciplinare» (Cassazione 12174/2019, 30430/2018) perché,

ad esempio, non di gravità tale da legittimare il recesso datoriale, richiamando indirettamente il canone della proporzionalità.

Ragioni economiche

La categoria dei licenziamenti per ragioni economiche comprende quello per giustificato motivo oggettivo e quello collettivo. Le due fattispecie appaiono sostanzialmente coincidenti: la prima ricorre in presenza di «ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa» (articolo 3 della legge 604/1966), mentre nel licenziamento collettivo il recesso rinviene la sua giustificazione in una «riduzione o trasformazione di attività o di lavoro» (articolo 24 della legge 223/1991).

Ciò che distingue il licenziamento collettivo da quello individuale sono elementi meramente «formali», del tutto estranei alle ragioni sulle quali il recesso è fondato, quali il numero complessivo dei dipendenti in forza presso il datore di lavoro e quelli in esubero, nonché il periodo: si deve trattare di «almeno cinque licenziamenti, nell'arco di centoventi giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia», che vengano intimati da «imprese che occupino più di 15 dipendenti».

Quanto al regime sanzionatorio, le riforme legislative che, a decorrere dal 2012, hanno interessato questa tipologia di recesso, hanno inteso limitare, come avvenuto per i licenziamenti disciplinari, l'ambito di operatività della tutela

reintegratoria, oggi riservata ai soli «vecchi» assunti in forza presso «grandi» imprese e limitato ai casi in cui venga accertata la «manifesta insussistenza del fatto» costituente il giustificato motivo oggettivo nel licenziamento individuale ovvero la violazione dei criteri di scelta nel licenziamento collettivo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Spazio al repêchage

Anche con riferimento ai licenziamenti per ragioni economiche si registrano interventi «correttivi» della giurisprudenza, mirati a (ri)estendere il campo di applicazione della tutela reintegratoria.

Per ciò che concerne il licenziamento individuale, infatti, appare oramai maggioritario l'orientamento secondo cui nella nozione di «fatto», la cui «manifesta insussistenza» può comportare la reintegrazione del lavoratore, debba rientrare anche l'«impossibilità di ricollocare altrove il lavoratore (il repêchage)», vale a dire un elemento della fattispecie non previsto dalle norme di riferimento bensì elaborato esclusivamente dall'interpretazione giurisprudenziale e ritenuto essenziale (Cassazione 10435/2018). Quanto al licenziamento collettivo, la Corte di appello di Napoli, con un'ordinanza del 18 settembre 2019, ha rimesso alla Corte costituzionale la questione di legittimità costituzionale del combinato disposto degli articoli 1, 3 e 10 del Dlgs 23/2015: secondo i giudici partenopei, infatti, la circostanza che nell'ambito della medesima procedura di licenziamento collettivo e a fronte del medesimo inadempimento da parte del datore di lavoro, rappresentato dalla violazione dei criteri di scelta, i «vecchi» assunti abbiano diritto alla tutela reintegratoria mentre i «nuovi assunti» beneficino di quella indennitaria non può che rappresentare un vulnus al principio di uguaglianza costituzionalmente garantito»

FUTURO INCERTO

Tutele crescenti, la Consulta chiamata ancora a pronunciarsi

di **Angelo Zambelli**

Apochi anni dalla sua entrata in vigore, la riforma della disciplina dei licenziamenti – introdotta dapprima “timidamente” con la legge Fornero (92/2012) e poi “più radicalmente” con il Jobs act (Dlgs 23/2015) – è stata più volte criticata dai tribunali di merito che continuano a sollevare dubbi circa la sua compatibilità con la Costituzione e l’ordinamento comunitario.

A oggi, infatti, la riforma del 2015 è già incappata in ben quattro incidenti di costituzionalità mentre, da ultimo, è stato il comma 7 dell’articolo 18 dello statuto dei lavoratori (nella versione Fornero) a essere sottoposto al vaglio della Consulta.

Discrezionalità

La disciplina del contratto a tutele crescenti è stata “censurata” per la prima volta dal tribunale di Roma che, con ordinanza del 26 luglio 2017, ha sollevato la questione di legittimità dell’articolo 3 del Dlgs 23/2015 nella parte in cui prevedeva che il computo dell’indennità risarcitoria spettante agli assunti dopo

il 7 marzo 2015 in ipotesi di accertata illegittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o soggettivo, ovvero per giusta causa, dovesse avvenire sulla base di un meccanismo legato alla mera anzianità di servizio maturata dal lavoratore (due mensilità per ciascun anno), senza alcuna discrezionalità del giudice nella determinazione di tale sanzione.

A tale rimessione ha fatto seguito la sentenza della Consulta 194/2018 che ha dichiarato l’incostituzionalità della norma, ora in vigore con il minimo e il massimo dell’indennità da sei a 36 mensilità dopo il decreto dignità e il giudice del lavoro, nell’ambito di tali limiti, ha riacquisito la discrezionalità nel determinare l’indennità spettante al dipendente ingiustamente licenziato.

Il tribunale di Bari, con ordinanza del 18 aprile 2019, ha chiesto alla Corte costituzionale di pronunciarsi sulla legittimità dell’analogo meccanismo sanzionatorio contenuto nell’articolo 4 del Dlgs 23/2015 – riguardante però i vizi formali e procedurali dei licenziamenti – che prevede anch’esso un indennizzo in maniera fissa commisurata all’anzianità di servizio (una mensilità per ciascun anno) in misura non inferiore a due e non superiore a 12 mensilità. Analoghi dubbi per le sanzioni previste per i licenziamenti affetti da vizi formali e procedurali sono stati più recentemente posti all’attenzione dal tribunale di Roma con ordinanza di rimessione del 3 gennaio 2020.

Le questioni di legittimità sollevate dai fori di Bari e Roma sono state risolte

da ultimo dalla Corte costituzionale che – con sentenza del 24 giugno 2020 (di cui siamo ancora in attesa di leggere le motivazioni) –, confermando il principio già affermato nel 2018 in occasione della “bocciatura” dell’articolo 3, ha dichiarato l’incostituzionalità dell’articolo 4 del Dlgs 23/2015 nella parte in cui prevede che il computo dell’indennità risarcitoria spettante agli assunti post Jobs act nelle ipotesi di licenziamento viziato dal punto di vista formale e procedurale (ovvero violazione del requisito di motivazione o della procedura disciplinare prevista dall’articolo 7 dello statuto dei lavoratori) sia egualmente ancorata alla sola anzianità di servizio maturata dal lavoratore (una mensilità per ciascun anno). Come emerge dal comunicato stampa diffuso dalla Corte il 25 giugno 2020, infatti, il criterio di calcolo di cui alla norma in esame sarebbe anch’esso incostituzionale in quanto eccessivamente «rigido e automatico, legato al solo elemento dell’anzianità di servizio».

Disparità

La Corte d’appello di Napoli, invece, con ordinanze del 27 novembre 2019, ha investito sia la Consulta sia la Corte di giustizia europea per la disciplina dei licenziamenti collettivi dettata dall’articolo 10 del Dlgs 23/2015, evidenziando l’incostituzionalità della disparità del regime cui sono soggetti i dipendenti coinvolti in una medesima procedura per il solo fatto di essere stati assunti prima o dopo il 7 marzo 2015. Peraltro, della medesima questione la Corte di Giustizia era già stata investita

dal Tribunale di Milano, con ordinanza del 5 agosto 2019.

Articolo 18

L’ultimo dubbio di costituzionalità – relativo questa volta all’articolo 18 dello Statuto dei lavoratori nella versione “Fornero” – è stato sollevato dal tribunale di Ravenna il per il comma 7 della norma statutaria nella parte in cui prevede la possibilità (e non l’obbligo) del giudice di comminare, in ipotesi di accertamento della manifesta insussistenza del fatto posto a fondamento del motivo oggettivo, la tutela reintegratoria.

Fatta eccezione per l’ultima, è evidente che le questioni di legittimità sollevate dai tribunali di merito, e le conseguenti pronunce della Corte costituzionale sino a oggi intervenute, sono tutte tese a riaffermare la discrezionalità del giudice nell’individuare la sanzione da irrogare in caso di riconosciuta illegittimità del recesso datoriale. A fronte della recente e ulteriore “bocciatura” del Jobs act, non resta pertanto che attendere che la Consulta si pronunci sulle restanti rimessioni per verificare se la vigente disciplina dei licenziamenti sarà nuovamente giudicata incompatibile con la Carta costituzionale.

Vero è che, atteso il recente (nonché prevedibile nel prossimo futuro) susseguirsi di pronunce sul tema – oltre che per ragioni di certezza e semplificazione – sarebbe auspicabile che il legislatore intervenisse riscrivendo una disciplina organica e unitaria dei licenziamenti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Licenziamenti, casi e regole

Tipologie di recesso e sanzioni applicabili in caso di invalidità in base alle dimensioni dell'azienda e del regime applica

INDIPENDENTEMENTE DAL NUMERO DI DIPENDENTI DELL'AZIENDA

CATEGORIE LEGALI	SANZIONI		
	DECLARATORIA GIUDIZIALE	LAVORATORI IN FORZA AL 6 MARZO 2015	LAVORATORI ASSUNTI DAL 7 MARZO 2015
		ART. 18 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI	ARTICOLO 2 DEL DLGS 23/2015
• Discriminatorio • Per causa di matrimonio • In violazione di norme a tutela della maternità e paternità • Riconducibile ad altri casi di nullità (espressamente*) previsti dalla legge • Causato da motivo illecito determinante**	Nullità	Reintegrazione*** + Indennità pari alla retribuzione spettante dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione, in ogni caso non inferiore a 5 mensilità di retribuzione	
• Orale	Inefficacia	Reintegrazione*** + Indennità pari alla retribuzione spettante dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione, in ogni caso non inferiore a 5 mensilità di retribuzione	

(*) Avverbio previsto solo dal Jobs act; (**) fattispecie prevista solo dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori; (***) Il dipendente può optare per una indennità pari a 15 mensilità in sostituzione della reintegra

bile (tutele crescenti, statuto dei lavoratori, legge 604/1966)

AZIENDE DI PICCOLE DIMENSIONI

Datore di lavoro con un numero massimo di 60 dipendenti sul territorio nazionale ovvero con un massimo 15 dipendenti nell'unità produttiva di riferimento o in più unità produttive nell'ambito del medesimo Comune

CATEGORIE LEGALI	SANZIONI	
	ARTICOLO 8 DELLA LEGGE 604/1966	ARTICOLO 9 DEL DLGS 23/2015
- Per ragioni disciplinari: - giusta causa - giustificato motivo soggettivo - Per ragioni economico-organizzative: - giustificato motivo oggettivo	Riassunzione del dipendente <i>o, in alternativa*</i> Indennità in misura non inferiore a 2,5 e non superiore a 6 mensilità di retribuzione. Tale indennità può essere aumentata fino a 10 mensilità di retribuzione in caso di lavoratori con anzianità di servizio superiore a dieci anni ovvero fino a 14 mensilità di retribuzione nei casi di dipendenti con anzianità di servizio superiore a venti anni.	Indennità in misura non inferiore a 3 e non superiore a 6 mensilità di retribuzione
	DECLARATORIA GIUDIZIALE	ARTICOLI 4 e 9 DEL DLGS 23/2015
	ARTICOLI 2 e 8 DELLA LEGGE 604/1966	
Affetto da vizi formali:		
- Violazione del requisito di motivazione	Inefficacia**	Risarcimento del danno subito dal lavoratore da determinarsi secondo le regole generali in materia di inadempimento delle obbligazioni nel caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo
- Violazione della procedura per l'intimazione del licenziamento disciplinare (articolo 7 legge 300/1970)	—	Riassunzione del dipendente <i>o, in alternativa*</i> Indennità in misura non inferiore a 2,5 e non superiore a 6 mensilità di retribuzione. Tale indennità può essere aumentata fino a 10 mensilità di retribuzione in caso di lavoratori con anzianità di servizio superiore a dieci anni ovvero fino a 14 mensilità di retribuzione nei casi di dipendenti con anzianità di servizio superiore a venti anni. Indennità in misura non inferiore a 1 e non superiore a 6 mensilità di retribuzione

(*) L'opzione tra riassunzione e pagamento dell'indennità spetta al datore di lavoro;
(**) prevista dall'articolo 2 della legge 604/1966;

AZIENDE DI GRANDI DIMENSIONI

Requisito dimensionale: datore di lavoro con più di 60 dipendenti sul territorio italiano ovvero con più di 15 dipendenti nell'unità produttiva di riferimento o in più unità produttive nell'ambito del medesimo Comune

CATEGORIE LEGALI	SANZIONI		
	DECLARATORIA GIUDIZIALE	ARTICOLO 18 LEGGE 300/1970 (STATUTO DEI LAVORATORI)	ARTICOLO 3 DLGS 23/2015 (JOBS ACT)
● Per ragioni disciplinari: - giusta causa - giustificato motivo soggettivo	Annullamento Reintegrazione* più	Reintegrazione* più Indennità fino a 12 mensilità di retribuzione se il giustificato motivo soggettivo o la giusta causa non ricorre: (i) per insussistenza del fatto contestato; ovvero (ii) perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili Risoluzione** Estinzione*** Indennità in misura non inferiore a 12 e non superiore a 24 mensilità di retribuzione nelle altre ipotesi in cui il giudice accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro	Indennità fino a 12 mensilità di retribuzione se il giudice accerta la «insussistenza del fatto materiale contestato» Indennità in misura non inferiore a 6 e non superiore a 36 mensilità di retribuzione nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo soggettivo o giusta causa
● Per ragioni economico-organizzative: - giustificato motivo oggettivo	Annullamento Reintegrazione* più	Indennità fino a 12 mensilità di retribuzione nel caso in cui il difetto di giustificazione consiste (i) nell'inedoneità fisica o psichica del lavoratore; ovvero (ii) il licenziamento è stato intimato in violazione dell'art. 2110 cod. civ.; ovvero (iii) per «manifesta insussistenza» del fatto posto alla base del licenziamento Risoluzione* Estinzione** Indennità in misura non inferiore a 12 e non superiore a 24 mensilità di retribuzione nelle altre ipotesi in cui il giudice accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo oggettivo	--- Indennità in misura non inferiore a 6 e non superiore a 36 mensilità di retribuzione nel caso in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo

(*) Il dipendente può optare per una indennità pari a 15 mensilità in sostituzione della reintegra; (**) prevista dall'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori; (***) prevista dal Jobs Act

	DECLARATORIA GIUDIZIALE	ARTICOLO 5 LEGGE 223/1991	ARTICOLO 10 DLGS 23/2015
- licenziamento collettivo (almeno 5 licenziamenti in 120 giorni)	Annullamento	Reintegrazione*** più Indennità fino a 12 mensilità di retribuzione nel caso di violazione dei criteri di scelta	---
	Risoluzione* Estinzione**	Indennità in misura non inferiore a 12 e non superiore a 24 mensilità di retribuzione nel caso di violazione delle procedure	Indennità in misura non inferiore a 6 e non superiore a 36 mensilità di retribuzione nel caso di violazione delle procedure o dei criteri di scelta
	DECLARATORIA GIUDIZIALE	ARTICOLO 18 LEGGE 300/1970 (STATUTO DEI LAVORATORI)	ARTICOLO 4 DLGS 23/2015 (JOBS ACT)
● Affetto da vizi formali:			
- violazione del requisito di motivazione	Inefficacia		Indennità in misura non inferiore a 2 e non superiore a 12 mensilità di retribuzione
- violazione della procedura per l'intimazione del licenziamento disciplinare (articolo 7 legge 300/1970)	Risoluzione* Estinzione**	Indennità in misura non inferiore a 6 e non superiore a 12 mensilità di retribuzione	
- violazione della procedura preventiva per l'intimazione del licenziamento per GMP (articolo 7 legge 604/1966)	Risoluzione		---

(*) Prevista dall'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori; (**) prevista dal Jobs Act; (***) Il dipendente può optare per una indennità pari a 15 mensilità in sostituzione della reintegrazione

LE ALTRE IPOTESI

Scarso rendimento e superamento del periodo di comportamento definiti dai giudici

di **Angelo Zambelli**

In assenza di riferimenti normativi ad hoc, la giurisprudenza ha avuto un ruolo determinante al fine di elaborare le fattispecie di licenziamento per scarso rendimento e superamento del periodo di comportamento.

L'orientamento giurisprudenziale maggioritario considera lo scarso rendimento un'ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo che sussiste qualora il lavoratore - con dolo o anche solo per colpa - produca meno, male o comunque con tempistiche eccessive rispetto alla media dei colleghi (Cassazione 26676/2017).

In alcuni rari casi questo licenziamento è stato ricondotto nell'alveo del giustificato motivo oggettivo allorché, a prescindere dalla ricorrenza di un inadempimento imputabile, la prestazione sia risultata oggettivamente non più utile o proficuamente utilizzabile per il datore di lavoro. Emblematico è il caso delle assenze per malattia riferibili a una sorta di "tatticismo strategico" in quanto numerose, di breve durata e a macchia di leopardo. In tale contesto è stato ritenuto legittimo il recesso per

giustificato motivo oggettivo intimato a un lavoratore che, pur senza superare il periodo di comportamento, aveva collezionato numerose assenze di breve durata ma reiterate nel tempo e costantemente consecutive ai giorni di riposo (Cassazione 18678/2014 ma in contrasto 31763/2018).

Malattia di lunga durata

Il licenziamento per superamento del periodo di comportamento viene invece qualificato dalla giurisprudenza maggioritaria quale terzo genere, al più assimilabile al giustificato motivo oggettivo ma ontologicamente diverso da quest'ultimo (Cassazione 12568/2018). Ne discende che in tale fattispecie il superamento del periodo di comportamento è condizione necessaria ma sufficiente per la legittimità del recesso, non essendo richiesta alcuna prova di un giustificato motivo oggettivo, né della sopravvenuta impossibilità della prestazione lavorativa, né tanto meno grava sul datore alcun obbligo di repêchage (Cassazione 12233/2013).

Il licenziamento va intimato senza ritardo per non ingenerare nel lavoratore l'affidamento sulla prosecuzione del rapporto, tuttavia l'interesse del dipendente va temperato con quello dell'impresa di poter disporre di un ragionevole spazio di decisione, affinché possa valutare, nel complesso, la sequenza di episodi morbosì ai fini di una prognosi di compatibilità della presenza di quest'ultimo in rapporto agli interessi aziendali (Cassazione 7849/2019).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

08

**BONUS
ASSUNZIONI**

LA CHANCE

Incentivi mirati su giovani e soggetti deboli

di **Gianni Bocchieri**

Un quadro di incentivi per favorire le assunzioni quanto mai articolato, con regole differenziate che creano un labirinto in cui può risultare difficile orientarsi. Aiuti differenti che mirano a platee specifiche, mentre il Governo sta valutando l'opportunità e la percorribilità di un nuovo sgravio contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato.

Siamo comunque lontani dai 36 mesi di sconto introdotti per sostenere il de-

butto del contratto a tutele crescenti del 2015, poi ridotti a 24 mesi. Si ipotizza un semestre di durata, con il divieto di licenziare il neoassunto per alcuni mesi. Un'abbinata, incentivo-divieto di licenziamento, che peraltro aveva più senso al debutto del Jobs act, mentre ora le modifiche normative e gli orientamenti giurisprudenziali (si veda il capitolo precedente) hanno limitato quella facilità e semplicità di licenziamento che avrebbe dovuto caratterizzare la riforma del lavoro.

Il quadro attuale delle agevolazioni,

In sintesi

Il puzzle

Sono una ventina le principali agevolazioni disponibili, temporanee o stabili, che consentono di ridurre il costo del lavoro di un neoassunto. Un quadro articolato di aiuti creato per stimolare il mercato del lavoro, a beneficio in particolare di giovani e soggetti “deboli”, come i disoccupati. Restano le condizioni specifiche per l'apprendistato, anche se questa forma contrattuale non si è mai imposta come canale di ingresso per i più giovani

Regole

Requisiti, modalità di richiesta e fruizione sono differenziate, così le aziende devono valutare caso per caso se l'assunzione che stanno per fare può beneficiare di un bonus, che nella maggior parte dei casi prende la forma di una riduzione dei contributi per uno o più anni. Gli strumenti disponibili possono non risultare immediatamente chiari, anche perché spesso la loro attuazione avviene con più provvedimenti di diversi soggetti (ministero, Anpal, Inps)

Tempi lunghi

Oltre a ciò, in alcuni casi dall'introduzione dell'incentivo alla sua implementazione possono passare mesi. Una situazione di incertezza delle regole che limita (in alcuni casi vanifica del tutto) la capacità di incidere sulle assunzioni

Tempo indeterminato

Obiettivo principale delle agevolazioni è il sostegno a posti di lavoro a tempo indeterminato, anche nell'ottica della riforma attuata con il Jobs act (poi rafforzata dai correttivi del decreto dignità contro i contratti a termine) che, introducendo le tutele crescenti, avrebbe dovuto ridurre la quota di occupati temporanei in favore di quelli stabili

che si è modificato da ultimo per effetto della legge di Bilancio 2020 (la 160/2019), è particolarmente articolato, sebbene resti da qualche tempo la logica di destinarle a determinate platee di lavoratori e a certe tipologie contrattuali. Tuttavia in questa fase di difficoltà economica c'è più la tendenza a sopprimere posti di lavoro (da cui il divieto temporaneo ai licenziamenti economici introdotto dal Governo), che ad assumere.

In linea generale, risultano incentivati soprattutto i rapporti di lavoro a

La mappa delle principali agevolazioni/1

TIPOLOGIE CONTRATTUALI INCENTIVATE	BENEFICIARI	CARATTERISTICHE DEI LAVORATORI
UNDER 35 (UNDER 30 DAL 2021)		
Contratto a tempo indeterminato full e part time, anche a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato. No apprendistato	Privati (imprese, studi professionali, associazioni, fondazioni, Onlus, enti pubblici economici, eccetera)	Il lavoratore under 35 (dal 2021 under 30) non deve essere mai stato occupato a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro
IO LAVORO		
Contratto tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione; contratto di apprendistato professionalizzante. Anche in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a tempo determinato	Datori di lavoro privati. No pubbliche amministrazioni	Disoccupati (articolo 19 del Dlgs 150/2015) con le seguenti caratteristiche: a) lavoratori di età compresa tra i 16 anni e 24 anni; b) lavoratori con 25 anni di età e oltre, privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi
SGRAVIO REDDITO DI CITTADINANZA		
Contratto a tempo pieno e indeterminato, anche in apprendistato e a scopo di somministrazione	Datori di lavoro privati che abbiano comunicato i posti di lavoro disponibili sul sito di Anpal	Percettori del reddito di cittadinanza
APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO		
Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (art. 43 del decreto legislativo 81/2015)	Imprese con un numero di addetti pari o inferiore a 9 addetti	Giovani tra i 15 e i 25 anni
APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO		
Come sopra	Imprese con oltre 9 addetti	Giovani tra i 15 e i 25 anni
EX STUDENTI ALTERNANZA E APPRENDISTATO 1° E 3° LIVELLO		
Contratto a tempo indeterminato full e part time, anche a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato. No apprendistato	Privati (imprese, studi professionali, associazioni, fondazioni, ONLUS, enti pubblici economici, ecc.)	Il lavoratore under 35 (dal 2021 under 30) non deve essere mai stato occupato a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro.

TIPOLOGIA DI INCENTIVO	DURATA	PERIODO DI FRUIZIONE	FONTI NORMATIVE
Sgravio del 50% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro (ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche), entro il massimale di 3.000 euro su base annua (riparametrato e applicato su base mensile). Cumulabile con l'incentivo "Io lavoro"	36 mesi a partire dalla data di assunzione	Senza scadenza	Legge 205/2017; legge 160/2019; circolare Inps 40/2018
Sgravio contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione di premi e contributi dovuti all'Inail, per un periodo di 12 mesi a partire dalla data di assunzione, nel limite massimo di 8.060 euro su base annua, per lavoratore assunto, riparametrato e applicato su base mensile. In caso di lavoro a tempo parziale il massimale è proporzionalmente ridotto. Cumulabile con incentivo under 35 e con incentivo sgravio reddito di cittadinanza	12 mesi dalla data di assunzione	Entro il 28 febbraio 2022	Decreto Anpal 44 del 6 febbraio 2020, corretto con decreto 52 dell'11 febbraio 2020. Non ancora operativo
Esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore, nel limite dell'importo mensile del Reddito di cittadinanza spettante al lavoratore all'atto dell'assunzione. Il tetto massimo mensile dell'incentivo è pari a 780 euro (massimale del beneficio del Rdc)	Pari alla differenza tra 18 mensilità e le mensilità già godute dal beneficiario del reddito di cittadinanza, con un minimo pari a cinque mensilità	Nessuna scadenza	Decreto legge 4/2019, articolo 8; circolare Inps 104/2019
Sgravio contributivo del 100%, con riferimento alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, per i periodi contributivi maturati nei primi 3 anni di contratto	36 mesi a partire dalla data di assunzione	2020	Legge 160/2019, articolo 1, comma 8
Riduzione delle aliquote contributive dal 10% al 5%; azzeramento della contribuzione Naspi; esenzione dal ticket licenziamento	Intera durata dell'apprendistato, comunque non oltre i 4 anni	Senza scadenza, ma comunque nel limite economico complessivo di 22 mln di euro per anno	Dlgs 150/2015, articolo 32; Dlgs 81/2015, articolo 43; Circolare Inps 108/2018
Esonero contributivo pieno (nel limite massimo di 3.000 euro su base annua) per 36 mesi e fermo restando il requisito anagrafico, per i datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato	36 mesi	Senza scadenza	Articolo 1, commi 100-107, legge 205/2017

La mappa delle principali agevolazioni/2

TIPOLOGIE CONTRATTUALI INCENTIVATE	BENEFICIARI	CARATTERISTICHE DEI LAVORATORI
PERCETTORI NASPI		
Contratto a tempo pieno e indeterminato	Tutti i datori di lavoro, comprese le società cooperative e le imprese di somministrazione che assumono soci con contratto di lavoro subordinato	Coloro che hanno involontariamente perso il lavoro e percepiscono l'indennità Naspi in base all'articolo 7, comma 5, lettera b, del decreto legge 76/2013
GIOVANI ECCELLENZE		
Contratto di lavoro subordinato a: - tempo indeterminato - tempo pieno o part time (importo dell'incentivo viene proporzionalmente ridotto) - trasformazione a tempo indeterminato di un contratto a termine (giovane con requisito anagrafico al momento della trasformazione)	Privati (imprese, studi professionali, associazioni, fondazioni, Onlus, enti pubblici economici, eccetera). No pubbliche amministrazioni e lavoro domestico	Giovani under 30 in possesso di laurea magistrale ottenuta presso una università statale o non statale legalmente riconosciuta con votazione di 110 e lode e una media ponderata di 108/110, senza essere andati fuori corso
DONNE DISOCCUPATE		
Contratto a tempo determinato e indeterminato, con differenziazione dell'importo del contributo	Tutti i datori di lavoro, con esclusione dei datori di lavoro domestico	Donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi se residenti nelle in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea o con una professione ovvero di un settore economico caratterizzati da disparità occupazionale di genere superiore al 25%; ovvero prive di impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti; ovvero disoccupate da oltre dodici mesi con almeno cinquant'anni di età
OVER 50		
Contratto a tempo determinato o indeterminato indeterminato, anche da trasformazione di contratto a termine (sono esclusi i rapporti di lavoro domestico e intermittente)	Tutti i datori di lavoro, con esclusione dei datori di lavoro domestico	Over 50, disoccupati da almeno 12 mesi

TIPOLOGIA DI INCENTIVO	DURATA	PERIODO DI FRUIZIONE	FONTI NORMATIVE
Incentivo economico pari al 20% dell'indennità mensile che sarebbe stata corrisposta al lavoratore per il periodo residuo di spettanza dell'indennità	Alla richiesta	Nessuna scadenza	Articolo 7, comma 5, lettera b, DI 76/2013; circolare Inps 175/2013; Dlgs 150/2015
Sgravio totale annuale dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e dei contributi Inail, entro il limite massimo di 8.000 euro per ogni assunzione. Cumulabile con altri incentivi all'assunzione nel limite de minimis	12 mesi dalla data di assunzione	2020	Articolo 1, comma 706, legge 145/2018; articolo 1, comma 11, legge 160/2019
Incentivo contributivo: riduzione dei contributi nella misura del 50% per - 12 mesi con tempo determinato; - 18 mesi con tempo indeterminato; - 18 mesi complessivi con contratto a tempo determinato trasformato in tempo indeterminato	12 o 18 mesi dall'assunzione	Nessuna scadenza	Legge n. 92/12, all'art. 4, commi da 8 a 12; circ. INPS n. 111/13; "Carta degli aiuti a finalità regionale 2014-2020"; decreto Min. lav. n. 335 del 10.11.17
Incentivo contributivo: riduzione dei contributi nella misura del 50% per - 12 mesi con tempo determinato; - 18 mesi con tempo indeterminato; - 18 mesi complessivi con contratto a tempo determinato trasformato in tempo indeterminato	12 o 18 mesi dall'assunzione	Nessuna scadenza	Legge n. 92/12, all'art. 4, commi da 8 a 12; circ. INPS n. 111/13

tempo indeterminato, con poche eccezioni ristrette ai contratti a tempo determinato, purché di durata non inferiore ai 12 mesi. In tutti i casi sono favorite le assunzioni di giovani, oppure di over 50, o di lavoratori in stato di disoccupazione involontaria o coinvolti in una procedura di cassa integrazione straordinaria.

Giovani

Le agevolazioni delle diverse tipologie di apprendistato si configurano come il principale canale di inserimento lavorativo dei giovani, almeno sulla carta, dato che da anni ci si interroga senza trovare risposta sul perché in altri Paesi, come la Germania, questo contratto sia molto più utilizzato che da noi.

Dal 2015, gli incentivi si sono concentrati sull'apprendistato duale di primo e terzo livello, che permette di conseguire tutti i titoli del sistema di istruzione e formazione nell'ambito di un rapporto di lavoro basato su un piano formativo definito dal datore di lavoro assieme a un'istituzione formativa accreditata. Quale effetto della legge 160/2019, per i datori di lavoro fino a nove addetti, l'apprendistato di primo livello è incentivato con la riduzione del 100% della quota contributiva nei primi tre anni di assunzione di giovani tra i 15 e i 25 anni. Per i datori che confermano a tempo indeterminato il loro apprendisti del sistema duale, entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio, è previsto l'esonero contributivo nel limite massimo di 3mila euro su base annua per 36 mesi. Allo stesso modo, sono incentivate le assunzioni di ex studenti

che abbiano svolto almeno il 30% delle ore di alternanza scuola-lavoro, in corsi per le competenze trasversali e per l'orientamento, presso lo stesso datore.

Alle assunzioni a tempo indeterminato di giovani under 35 anni nel 2020 è riconosciuto lo sgravio del 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. La durata dello sgravio è fissata in 36 mesi dalla data di assunzione, entro il massimale di 3mila euro su base annua, sebbene riparametrato e applicato su base mensile.

Gli incompiuti

Questa forma di sostegno è cumulabile con l'incentivo "Io lavoro", riconosciuto per le assunzioni a tempo indeterminato, nell'anno in corso, di giovani disoccupati con specifiche caratteristiche (si veda la tabella). L'importo massimo di "Io lavoro" è di 8.060 euro annui per una durata massima di 12 mesi. Tuttavia per quest'ultimo si attende ancora la circolare Inps che lo renda operativo.

A favore delle assunzioni di giovani under 30 particolarmente meritevoli (bonus "eccellenze") effettuate nel 2019, sono ora fruibili 12 mesi di sgravio contributivo sino a 8mila euro annui. Non risulta, invece, ancora chiaro se lo stesso beneficio viene riconosciuto per analoghe assunzioni fatte nel 2020. Questa agevolazione è stata oggetto dell'ennesimo pasticcio normativo-amministrativo. L'applicazione nel 2019 era soggetta alla pubblicazione di una circolare dell'Inps, che non c'è mai stata. Per questo motivo la legge di bi-

lancio 2020 ha stabilito che la circolare non è necessaria, indicando direttamente le modalità di individuazione delle “eccellenze”. Tuttavia non è stato chiarito se, come sembra a leggere il quadro normativo, l’incentivo si applica solo alle assunzioni effettuate nel 2019 o anche a quelle del 2020. Il ministero del Lavoro in occasione dell’approvazione della legge di bilancio propendeva per questa seconda ipotesi, ma a oggi sul sito ministeriale Cliclavoro, nella sezione incentivi, si fa ancora riferimento al 2019 e alla necessità della circolare Inps.

Quest’ultima vicenda, purtroppo non isolata, è un caso limite in cui tra la previsione del bonus e la sua attuazione passano mesi o, addirittura, l’intero periodo in cui assumere dà diritto all’agevolazione. In buona sostanza un’impresa si può trovare nella situazione di beneficiare di una riduzione del costo del lavoro a fronte di un’assunzione che ha fatto a prescindere, dato che in quel momento l’incentivo era solo sulla carta.

Altri destinatari

Altri incentivi di contratti di lavoro a tempo pieno e indeterminato sono previsti per le assunzioni di beneficiari di reddito di cittadinanza (Rdc), con l’esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore e del dipendente, nel limite dell’importo mensile del reddito spettante al lavoratore all’atto dell’assunzione. Pertanto, il tetto massimo mensile dell’incentivo è di 780 euro, pari al massimale mensile dello stesso Rdc.

Le assunzioni di donne disoccupate, prive di impiego da almeno 24 mesi o residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti dei fondi strutturali Ue, beneficiano dello sgravio del 50% dei contributi a carico del datore, di durata variabile in ragione del tipo di contratto attivato.

Uno specifico incentivo per favorire il professionismo delle donne in ambito sportivo è stato previsto dalla legge di bilancio 2020, con l’esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali e assistenziali, con esclusione dei premi Inail, entro il limite massimo di 8mila euro su base annua.

Restano infine applicabili le agevolazioni per le assunzioni di percettori di ammortizzatori sociali. In particolare, per i beneficiari di Naspi vige il bonus del 20% dell’indennità mensile residua in caso di assunzione a tempo pieno e indeterminato. Mentre per i lavoratori in Cassa integrazione guadagni straordinaria (Cigs) da almeno tre mesi, è previsto l’esonero parziale dal versamento dei contributi in misura variabile in base al tipo di contratto. Nel caso in cui i percettori di Cigs siano anche beneficiari dell’assegno di ricollocazione, l’incentivo all’assunzione arriva fino al 50% della contribuzione, nel limite massimo di 4.030 euro annui, per un periodo massimo rispettivamente di 18 e 12 mesi a seconda che si tratti di contratto a tempo indeterminato o determinato. Allo stesso modo, sono confermati gli incentivi a favore dell’assunzione di disoccupati over 50 e di lavoratori disabili.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

TEST D'AMMISSIONE: METTITI ALLA PROVA, ADESSO.

*Oltre al prezzo del quotidiano. Offerta valida in edicola fino al 16/08/2020.



L'ammissione a molti corsi di laurea comporta il superamento di un test. Per affrontarlo al meglio, Il Sole 24 Ore presenta Missione Università, una collana in 4 volumi, ciascuno dedicato a facoltà precise. In tutti, una panoramica sulla struttura delle prove, preziosi suggerimenti, centinaia di esercizi tutti risolti e commentati suddivisi per materia per familiarizzare con quesiti e metodi risolutivi più efficienti.

SABATO 27 GIUGNO 1 • MEDICINA
GIOVEDÌ 2 LUGLIO 2 • AREA ECONOMICO-GIURIDICA
GIOVEDÌ 9 LUGLIO 3 • INGEGNERIA-ARCHITETTURA
GIOVEDÌ 16 LUGLIO 4 • PSICOLOGIA-SCIENZE FORMAZIONE-COMUNICAZIONE

In collaborazione con **Alpha Test** da oltre 30 anni leader nella preparazione ai test di ammissione all'università.



In vendita su Shopping24
offerte.ilssole24ore.com/testuniversita



Ordina la tua copia su Primaedicola.it
e ritirala, senza costi aggiuntivi
né pagamento anticipato, in edicola.



ilssole24ore.com

MISSIONE UNIVERSITÀ: IN EDICOLA DA SABATO 27 GIUGNO CON IL SOLE 24 ORE A € 12,90*